



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA

Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario
de la red N°3 de Huaral, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Br. Sergio Miguel Cancha Caballero (ORCID: 0000-0001-5990-327X)

ASESOR:

Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo (ORCID: 0000-0002-1150-1519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral del infante, niño y adolescente

Lima – Perú

2017

PÁGINA DEL JURADO

Dedicatoria

A Dios nuestro Señor por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis familiares porque todo lo que he logrado lo he hecho por ellos.

A mi asesora por su apoyo constante y a todos aquellos que contribuyeron en la realización de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

Agradecimiento a Dios por su infinita bondad y amor al haberme guiado y fortalecido en la elaboración de mi tesis y ayudarme a alcanzar uno de mis más grandes sueños.

A mi Familia por el apoyo incondicional brindada durante mi carrera universitaria.

A mis Compañeros de Clase, por ser mis cómplices y brindarme ayuda y apoyo en la realización de mi sueño.

Y por último a todas las instituciones públicas que me abrieron las puertas para practicar lo aprendido y me brindaron su apoyo y orientación desinteresadamente.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sergio Cancha Caballero; estudiante del programa de maestría en psicología educativa de la escuela postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 47194797 con la tesis titulada: Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red n°3 de Huaral, 2017. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagios (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado, piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaral, 22 de febrero de 2020.



Sergio Cancha Caballero

DNI N° 47194797

Presentación

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento del reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Psicología Educativa, presento la tesis titulada: Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

El estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación entre la Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de Huaral, 2017 y para esto se analizó datos tomados a 98 docentes y en base a la aplicación de los procesos de análisis y construcción de los datos obtenidos, presentamos esta tesis, esperando que sirva de soporte para investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa.

La tesis está compuesta por siete capítulos: En el capítulo I se consideró la introducción, que contiene los antecedentes, la fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis, objetivos; en el capítulo II se consideró el marco metodológico que contiene a las variables en estudio, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos; en el capítulo III los resultados; en el capítulo IV la discusión de los resultados; en el capítulo V las conclusiones de la investigación; en el capítulo VI las recomendaciones y en el capítulo VII las referencias bibliográficas y apéndices.

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación, sea evaluada y cumpla los parámetros para su aprobación.

El autor

Índice

Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1 Trabajos previos internacionales	16
1.2.2 Trabajos previos nacionales	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Teorías relacionadas de la V1	21
1.3.2 Teorías relacionadas de la V2	29
1.4. Formulación del problema	35
1.4. Justificación del estudio	38
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	40
II. Método	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.1.1 Tipo de investigación	43
2.1.2 Diseño de investigación	43
2.2. Variables y operacionalización	44
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	57
2.6. Aspectos éticos	57

III. Resultados	58
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	80
Anexos	85
Anexo 1. Matriz de consistencia	86
Anexo 2. Instrumento para medir la variable Inteligencia emocional	88
Anexo 3. Instrumento para medir la variable Clima laboral	91
Anexo 4. Base de datos para medir la variable Inteligencia emocional	95
Anexo 5. Base de datos para medir la variable Clima laboral	107
Anexo 6. Confiabilidad	114
Anexo 7. Artículo científico	115
Anexo 8. Certificado de validez del instrumento por juicio de experto de la variable Inteligencia emocional	124
Anexo 9. Certificado de validez del instrumento por juicio de la variable Clima laboral	133
Anexo 10. Autorización	145

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización variable 1: Inteligencia emocional	46
Tabla 2. Operacionalización variable 2: Clima laboral	47
Tabla 3. Distribución de la población de docentes de la red N°3 de Huaral, 2017	48
Tabla 4. Distribución de la muestra de docentes de la red N°3 de Huaral, 2017	50
Tabla 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
Tabla 6. Niveles y dimensiones de la variable: Inteligencia emocional	53
Tabla 7. Niveles y dimensiones de la variable: clima laboral	54
Tabla 8. Validación del instrumento de la variable Inteligencia emocional y clima laboral	55
Tabla 9. Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 1- Inteligencia emocional	56
Tabla 10. Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 2- Clima laboral	56
Tabla 11. La inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	59
Tabla 12. El clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.	60
Tabla 13. El Componente Intrapersonal en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	61
Tabla 14. El Componente Interpersonal en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	62
Tabla 15. El Componente adaptabilidad en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	63
Tabla 16. El Componente manejo de estrés en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	64

Tabla 17.	El Componente estado de ánimo en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	65
Tabla 18.	Pruebas de Normalidad	66
Tabla 19.	Correlación de Spearman entre La inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	67
Tabla 20.	Correlación de Spearman entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	68
Tabla 21.	Correlación de Spearman entre el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	69
Tabla 22.	Correlación de Spearman entre el componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.	70
Tabla 23.	Correlación de Spearman entre el componente manejo de estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	71
Tabla 24.	Correlación de Spearman entre el componente estado de ánimo y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.	72

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1.	Enfoques del concepto del clima laboral	30
Figura 2.	La inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	59
Figura 3.	El clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.	60
Figura 4.	El Componente Intrapersonal en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	61
Figura 5.	El Componente Interpersonal en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	62
Figura 6.	El Componente adaptabilidad en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	63
Figura 7.	El Componente manejo de estrés en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	64
Figura 8.	El Componente estado de ánimo en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	65

Resumen

La investigación que tiene como título Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el título Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

La investigación fue de tipo básica-descriptiva-correlacional, con un enfoque cuantitativo, cuyo método fue hipotético deductivo, bajo el diseño No experimental de corte transversal, con una población y muestra de 98 docentes de las instituciones educativas de la red N°3 de Huaral, 2017.

Se aplicó como instrumento de medición dos instrumentos para la recolección de datos, uno se denominó EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory y el segundo instrumento denominado Work environment Scale., dichos instrumentos permiten medir los niveles de las variables y de sus dimensiones., el instrumento fue validado por juicio de experto y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, con un coeficiente de 0,875 para el instrumento de la variable inteligencia emocional y 0,801 para el instrumento de la variable Clima laboral. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose una correlación de 0.760^{**}, y un $p=0.000$, por lo que la hipótesis alterna. Se concluyó que: existe relación alta directa, positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; en consecuencia, se ha logrado el objetivo general y probado la hipótesis general.

Palabras claves: Inteligencia emocional, clima laboral, docentes, antecedentes.

Abstract

The research that has as its title Emotional intelligence and working environment in the teachers of the secondary level of the network no. 3 of Huaral, 2017. Its general objective was to determine the relationship between the title Emotional intelligence and working environment in the teachers of the secondary level of The network n ° 3 of Huaral, 2017.

The research was of a basic-descriptive-correlational type, with a quantitative approach, whose method was hypothetical deductive, under the Non-experimental cross-sectional design, with a population and sample of 98 teachers of the educational institutions of network n ° 3 Huaral, 2017.

Two instruments for data collection were used as instruments of measurement, one was called EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory and the second instrument called Work environment Scale. These instruments allow to measure the levels of variables and their dimensions. The instrument was validated by expert judgment and its reliability was determined using the Cronbach Alpha statistic, with a coefficient of 0.875 for the instrument of the emotional intelligence variable and 0.801 for the instrument of the variable Labor climate. For the hypothesis test we used the Spearman Rho statistic, obtaining a correlation of 0.760 **, and a $p = 0.000$, so the hypothesis alternates. It was concluded that: there is a direct, positive and significant relationship between emotional intelligence and work environment in teachers at the secondary level of the Huaral Network, No. 3, 2017; In consequence the general objective has been achieved and tested the general hypothesis.

Keywords: Emotional intelligence, work climate, teachers, background.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La Inteligencia Emocional (IE), es una entidad hipotética psicológica cuya función es explicar las manifestaciones emocionales que resultan ser de mucho provecho e interés científico; al inicio se utilizó para reseñar las peculiaridades emocionales que son de gran valor para el éxito, mientras que el clima laboral es un ítem global de diversos procesos: Comunicación, estructura, relaciones interpersonales, identidad, relaciones de apoyo, etc.; en los cuales varias oportunidades se les brindó un carácter "total" y a la vez "independiente, intentando por medio de ellos, brindar la explicación global de la conducta del trabajador.

Dentro de las organizaciones, ha aparecido un nuevo prototipo que da realce al uso e importancia del individuo dentro de las mismas, por lo que se ha incrementado el estudio sobre inteligencia emocional en los trabajadores puesto que esto le permite al individuo, entender y controlar sus sentimientos inherentes, así como los sentimientos y emociones de los demás y de qué es capaz de lograr, por dónde debe encaminar la empresa y el clima laboral entre los trabajadores, teniendo una percepción positiva o negativa por parte de las personas que trabajan en ella. Dentro de las instituciones del estado, se logró observar que la conducta, comportamiento, personalidad, percepción, estímulo, incentivo y otras más causas que precisan formas de conductas en los empleados; y que a la vez también influyen en lo que es clima laboral. Por tal motivo los directivos deben enfocarse en la mejora de la relación al interior de los equipos de trabajo incluyéndose como parte del equipo. Este debe comprender que no se puede ni debe generar cambios ni mejoras en los equipos sino participa de ellos, por ello debe lograr desarrollar habilidades de empatía que brinden un ambiente de confianza, respeto y compromiso por parte de todos los integrantes.

La investigación cuenta con siete capítulos (7): capítulo I se tomó en cuenta a la introducción, en la que integran los antecedentes y la fundamentación científica, problema, justificación, objetivos, hipótesis; el capítulo II se colocó el marco metodológico abarcando a las variables en estudio, operacionalización de variables, tipos de estudio, metodología, población,

muestreo y muestra, diseño, instrumentos y técnicas de recolección de información, método de análisis sobre datos; dentro del capítulo III lo integran los resultados; dentro del capítulo IV está la discusión de resultados; en el capítulo V integrados por las conclusiones de la investigación; dentro del capítulo VI están las recomendaciones y el último capítulo VII los anexos y referencias.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Zarate (2012) dentro de su tesis Inteligencia emocional y la conducta de los colaboradores en el ambiente laboral, para optar lograr el grado académico de maestro en la Universidad R. Landívar cuya metodología era de tipo descriptiva, diseño ex post-factum, método de forma hipotético-deductivo; la muestra fue constituida por 100 personas, siendo los resultados y conclusiones fueron los siguientes: Clima laboral, La inteligencia emocional y la actitud es una de las causas que llevan a desarrollar la insatisfacción en el trabajo. Unos cuantos empleados consideran que el ambiente en la empresa no resulta ser agradables, indican que podrían mejorar, manifiestan que tal situación produce agentes que generan estrés en el entorno laboral generando que el desempeño del trabajador se observa un bajo rendimiento. Se identificó que en un reducido porcentaje de trabajadores hay carencia de incentivo, generado porque los jefes superiores y directivos no permiten brindar hacer sugerencias y brindar ideas, postura que les genera molestia, haciendo que se dañe y perjudique el entorno de los trabajadores. Los resultados del estudio indicaron que la falta para controlar las emociones produce en las diversas organizaciones, disparidad que producen una reducción y pérdida de la moral en los trabajadores y la reducción de la productividad en los trabajadores.

Noguera (2012), en su tesis titulada “Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el cumplimiento del personal de la Dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo”, esto para optar el grado académico de Magíster en gerencia avanzada en educación, en la Universidad de Carabobo-Venezuela, en la Facultad que corresponde a Ciencias de la Educación, Escuela de Educación, Dirección de Estudios de Postgrado:

Maestría en gerencia avanzada en educación, cuya metodología empleada fue de modelo descriptivo- correlacional, con un diseño no experimental, método inductivo, deductivo y estadístico. La población estuvo compuesta por 10 colaboradores que trabajan en la dirección de desarrollo estudiantil en la universidad mencionada, la muestra fue de tipo probabilística, constituida por los mismos 10 coordinadores. El instrumento para juntar la información se basó en la encuesta a través de un cuestionario tipo de escala de Likert, cuyos resultados fueron los siguientes: En la muestra analizada se halló en los individuos una alta propensión al trabajo en colaborativo en equipo. Los examinados demostraron, sentirse satisfechos en su centro de trabajo, con sus superiores y compañeros, demostraron ser conscientes de sus defectos en emociones y una gran parte se mostró, con disposición y apertura para así continuar con el desarrollo de formación actitudinal.

De León (2013) para optar el grado académico de magíster en la Universidad R. Landívar, presentó su tesis "Inteligencia emocional y su implicancia dentro del desempeño laboral" (estudio realizado con profesores del nivel medio del municipio de San Martín Sacatepéquez), donde la metodología fue de modelo descriptiva, de diseño ex post-factum, método hipotético-deductivo. La muestra fue constituida por 52 docentes, donde el resultado y las conclusiones fueron: Lograron determinar que los factores sobre la inteligencia emocional que llegan a aplicar competentemente al interior del desempeño laboral de los docentes son: expresión emocional, conciencia emocional de sí mismo y de los demás y las relaciones interpersonales, se llegan a aplicar en gran porcentaje generando en las instituciones educativas gran adelanto positivo y a la vez competitivo. Finalmente, los profesores de educación media cuentan con un alto índice en lo que concierne a cociente emocional, elemento aplicado en lo que se refiere a solución de problemas de todo tipo con educandos o padres de familia. El estrés y la carga en el trabajo empleado no les permite controlar sus emociones asertivamente, aunque la idea de los profesores sobre el jefe superior es buena, llegando a afectar siendo una acción que tiene consecuencia en el cumplimiento de sus labores de los profesores.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

En una investigación realizada por Ugarriza (2001) aplicada en una muestra de Lima - Metropolitana denominada “La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn” cuya finalidad era evaluar la inteligencia emocional a través del inventario sobre el cociente emocional del mismo nombre con la finalidad de precisar cómo son las emociones de mujeres y varones de Lima - Metropolitana. El inventario se empleó en 1996 personas de Lima Metropolitana, mujeres y varones, de 15 años a más. Logró obtenerse que los varones tienen un gran concepto de sí mismo, mayor facilidad para solucionar conflictos, son más tolerantes ante situaciones de estrés y saben controlar positivamente sus impulsos; significa que tienen un punto de vista más positiva sobre la vida y sobre todo son más positivos. Por otra parte, las mujeres tienen logran mejores relaciones con las personas de su entorno social, son más empáticas y son socialmente más responsables. Tales resultados refuerzan lo hallado por BarOn (1997), en la idea que la inteligencia cognitiva se mantiene constante desde los 17 años y más, de forma diferente sucede con la inteligencia emocional cambia, que tiende a ser mejor a través del tiempo.

En la tesis denominada “Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix M. Soto”, sustentada por Arredondo (2008), de tipo correlacional, el diseño fue de forma observacional, a la vez correlacional y de un corte tipo transversal, cuyo método fue hipotético - deductivo. La muestra fue constituida por 119 trabajadores, los resultados son los siguientes: El 67.2% de trabajadores piensan y sienten que la confianza genera que su trabajo sea más efectivo. Si, por el contrario, el ambiente es de mayor presión y menos confianza, no se sienten motivados para laborar. Mientras que el 63.9% perciben que el ambiente entre superiores y empleados es amable y cordial, sin embargo, es solo compañerismo y no de amistad. Un 55% se ve motivado a mejorar su productividad cuando se presenta una recompensa; a pesar de ello no existe esta compensación satisfactoria, sino por el contrario consideran que sus superiores no los toman en cuenta para tomar decisiones. Por lo cual la fundamental conclusión es que no hay correlación entre la percepción del clima organizacional y la inteligencia emocional en los trabajadores del mencionado nosocomio.

López (2008), su tesis titulada “La Inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del desempeño académico en alumnos universitarios”, para lograr optar al grado académico de Magíster en la UNMSM, la metodología fue de una forma y tipo descriptivo correlacional, de un diseño no experimental, el método fue hipotético deductivo donde la muestra fue constituida por 236 alumnos, cuyos resultados fueron los siguientes: La escala intrapersonal sobre la inteligencia emocional, prevaleció un 39% ubicándose dentro de la categoría promedio. Un 40% de los estudiantes universitarios presenta su estado de ánimo en la categoría promedio y el 36% una inteligencia emocional promedio. Por lo cual concluye que los universitarios muestran una inteligencia mediana; del mismo modo forma en las Sub Escalas: interpersonal, intrapersonal y el estado de ánimo. Las sub escalas de manejo de la tensión y adaptabilidad, no se llegaron a lograr desarrollar con normalidad en los universitarios mencionados, pues muestran bajo nivel.

Matassini (2012) en su tesis cuyo título es “Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los profesores de una institución educativa pública de la Perla perteneciente a la región Callao”, la metodología fue tipo y forma exploratorio descriptivo transversa, de un diseño no experimental y de método hipotético deductivo donde la muestra fue constituida por 34 profesores de una institución del estado del distrito La Perla perteneciente a la región Callao, cuyos resultados y conclusiones fueron los siguientes: Hay relación significativa entre los grados de inteligencia emocional en los profesores y el clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de La Perla perteneciente a la región Callao. Hay relación estadística significativa y de forma directa entre el componente de clima organizacional y el componente intrapersonal de la inteligencia emocional. No hay relación estadísticamente significativa con los componentes clima organizacional y el otro componente interpersonal de la inteligencia emocional. Hay relación positiva y directa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y con la variable clima organizacional. Hay relación promedio significativa entre el componente clima organizacional y control de estrés.

Saccca (2010), realizó la investigación cuyo título fue “Relación entre clima institucional y el rendimiento académico de los profesores de los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de San Martín de Porres”, presentada y sustentada en la UNMSM, la investigación fue de un tipo básica, de un diseño no experimental, de un corte transversal, cuyo método de análisis de información fue de correlación, asimismo se demostró que el clima institucional logra relacionarse con el desempeño académico con alta correlación de .768 y $p = .000$, así también la dimensión procesos internos se relaciona con el desempeño académico $r = .522$ y $p = .004$; la dimensión sistemas abiertos se relaciona con el desempeño académico $r = .547$, $p = .002$; lo cual los resultados demostraron que existe relación positiva entre el clima institucional y componente de desempeño académico.

Córdova (2014), realizó la investigación cuyo título fue Clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los profesores de las instituciones educativas públicas de la RED nº 01 del distrito de Bellavista perteneciente a la región Callao 2013, sustentada en la UCV, se dio de tipo y forma básica, cuyo diseño fue no experimental, descriptivo – correlacional y con la cantidad de 273 profesores y la muestra fue en forma censal, cuyo método utilizado fue hipotético y deductivo, para el estudio y análisis de datos realizó con la correlación de Spearman donde demostró que la Satisfacción organizacional y el clima organizacional muestran una relación débil y a la vez positiva gracias a la Correlación de Spearman de 0.409, $p < 0.05$, el Talento humano y la satisfacción organizacional muestran una relación débil y positiva gracias a la correlación de Spearman de 0.373, $p < 0.05$, la Satisfacción organizacional y el Diseño organizacional muestran una relación positiva y a la vez débil según la correlación de Spearman de 0.368, $p < 0.05$, la Satisfacción organizacional y también la Cultura organizacional muestran una relación positiva y a la vez débil según la correlación de Spearman de 0.378, $p < 0.05$, dichos resultados muestran que hay una correlación débil entre las mencionadas variables de estudio y que los docentes indican que la cultura es regular y la mayoría se encuentra insatisfecho.

Pumacayo (2015), en su tesis cuyo título es inteligencia emocional, estrés en el trabajo y clima laboral en los profesores de las instituciones educativas del estado en el nivel secundario del distrito de Abancay perteneciente a Apurímac., la metodología utilizada fue de modelo descriptivo y correlacional, el diseño fue no experimental, con método hipotético deductivo donde la población fue compuesta por 106 profesores de colegios públicos de secundaria de Abancay, cuyos resultados y conclusiones fueron los siguientes: Los profesores tienen una inteligencia emocional con tendencia a mejorar y progresar, un porcentaje de estrés o presión laboral promedio y existe clima laboral de apariencia negativa; de igual forma, en la presente investigación se manifiesta que hay una relación buena y significativa entre las variables estudiadas; prevalece de forma significativa con índice de alta la relación entre estrés laboral y la inteligencia emocional; un moderado nivel de inteligencia emocional y sobre clima laboral. Ello significa que conforme progrese la inteligencia emocional, minimiza el estrés en el trabajo y ello conlleva a la mejora del clima laboral de los profesores.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas de la V1

Inteligencia emocional

En tiempos actuales ya no el cociente intelectual sino las emociones, resultarían que son las reales medidas de la inteligencia del ser humano, por ello se puede afirmar acerca de la inteligencia emocional que puede considerarse un constructo actual que realiza logros, un importante desarrollo y se ha logrado avanzar ampliamente durante los años últimos. A continuación, definimos sobre la inteligencia emocional:

La inteligencia abarca diversos campos acoplando una diversidad de campos sobre conocimientos con componentes de la inteligencia emocional; ésta dimensión abarca las “habilidades interpersonales” y “capacidades intrapersonales” (Gardner, 1983).

Según Goleman (1995), analiza concentrando ambas inteligencias de H. Gardner, abordando sobre la inteligencia emocional, manifestando:

[...] Se refiere a un conglomerado de aptitudes y también capacidades que contribuyen en el comportamiento de la persona, sus reacciones y percepciones mentales que a la vez pueden conceptualizarse en una habilidad que permite precisar nuestras emociones, nuestros sentimientos y de las demás personas, sobre lograr la motivación personal y de controlar asertivamente las relaciones” (p. 56).

De igual forma Goleman (1995) habla acerca de la inteligencia emocional: “Se basa en reconocer nuestras emociones personales, controlarlas, lograr motivarse a sí mismo, tener empatía para identificar emociones en los demás y poder emplear las relaciones con el resto de personas” (p. 54).

En suma, la inteligencia emocional está referida a la capacidad y destreza para gestionar y conocer bien las emociones, tanto las nuestras como las de los demás. Esto contribuye dentro de la organización ya que el buen control de la inteligencia emocional aportara valor agregado en la empresa, que genera capital social en la sociedad.

También, Mayer y Salovey (1997) expone sobre la inteligencia emocional “Está referida sobre la destreza donde se reconoce el concepto de las emociones y sus relaciones de éstas, para pensar, analizar y encontrar soluciones a conflictos. Incluye usar las emociones para lograr ejercicios cognitivos” (p. 46).

Para Bar-On (2000) describe sobre inteligencia emocional de la siguiente manera:

[...] Un conglomerado de habilidades y conocimientos en la parte emocional y a nivel social que intervienen dentro de nuestra capacidad para lograr enfrentar eficazmente las demandas del contexto que nos rodea. La mencionada destreza está basada en la habilidad de la persona de ser altamente consciente, entender,

manejar y poder expresar sus propias emociones de forma eficaz y asertiva (p.41).

Por lo antes expuesto podremos decir sobre la inteligencia emocional está referida a la habilidad que posee el individuo en gestionar, expresar, y comprender las emociones y actitudes e incluso para cambiarlas, es decir, la inteligencia emocional puede llegar a ser empleada y optimizada durante toda la vida, situación que no sucede con las capacidades de tipo y forma intelectual.

Mercado (2000), manifiesta sobre inteligencia emocional que llega a ser “el conglomerado de carencias emocionales de estímulos y reales valores sobre una persona que conduce su comportamiento” (p. 98). Carrión (2001), habla sobre la Inteligencia Emocional que es considerada como “el control emocional, perseverancia, la motivación, comprensión y disciplina sobre los demás” (p. 105).

Por otro lado, Weisinger 2001 (citado por Nava, 2006), la conceptualiza como “habilidad en entender emociones de varias personas y guiarlas hasta un resultado óptimo” (p.76). Cabe importancia señalar que esta cualidad se aprende y cultiva mayormente en organizaciones, siendo labor de todo individuo, concluir si cuenta con dichas habilidades o no.

La inteligencia emocional se encuentra referida a los impulsos y valores que una persona posee respecto a su conducta. A la vez la inteligencia emocional puede estar orientada a la constante motivación y perseverancia que emplean las personas para poder comprender a los demás.

Cooper y Sawaf (2004), conceptualizan a la Inteligencia Emocional de la siguiente forma:

La inteligencia emocional se encuentra referida a las necesidades emocionales de las personas que presentan, una gran fuente de información, influencia y conexión sobre las demás personas. La inteligencia emocional también es necesaria e importante para lograr un nivel exitoso de comprensión (p. 86).

Teorías y modelos sobre la Inteligencia Emocional

El análisis sobre emociones y sentimientos con el patrón de la inteligencia emocional cobra gran relevancia dentro de la parte organizacional. Al inicio una respuesta fue sobre la existencia de algunas personas con nivel de coeficiente de inteligencia por encima de otros. Actualmente se sabe sobre un innovador concepto logrando brindar respuesta y diferentes preguntas. La inteligencia emocional facilita reconocer y controlar las emociones y sentimientos de sí mismos, interpretando o afrontando los sentimientos de otros, percibir el gozo y ser capaces, creando costumbres o rutinas mentales negativas sobre la productividad propia y el desempeño Laboral.

A partir de ello tanto sentimientos y emociones ganaron relevancia gracias a su participación en diferentes aspectos de vida, originando distintos paradigmas o diversas teorías sobre inteligencia emocional:

Teorías sobre la Inteligencia Emocional de Goleman

Goleman (1999), la teoría de Goleman sobre la inteligencia emocional se encuentra referida a las aptitudes que permiten un mejor desempeño personal y lograr el éxito.

Dentro de las aptitudes que se mencionan en esta teoría nos habla de autorregulación, motivación, empatía puntos clave para lograr un buen desempeño personal. La autorregulación proceso muy importante para el control de uno mismo, búsqueda de soluciones en vez de estorbar. A la vez que motivación es un elemento vital para lograr y consolidar los objetivos y metas planeadas. La habilidad social de la empatía vital en el proceso de interacción de las personas en donde uno puede percibir lo que pasan las demás personas. Cabe resaltar que las habilidades sociales son importantes para manejar de una buena manera las emociones.

Del mismo modo, aptitudes sociales son las que contribuyen en la forma de enlazarse con las otras y se logran dividir de la siguiente forma:

Empatía: sentir o captar lo que los demás sienten o ser competente de ver las cosas desde su óptica personal. Goleman (1996), propone cinco subaptitudes las cuales son: ayudar a los demás a desarrollarse, comprender a los demás, aprovechar la diversidad, guía al servicio y la llamada conciencia política.

Habilidades Sociales: controlar las emociones de forma óptima dentro de una relación exponiendo asertivamente los casos y sobre las llamadas redes sociales. Al interior de habilidades sociales hay ocho subaptitudes las cuales son: control de conflictos, influencia, liderazgo, comunicación, catalizador de cambio, colaboración y cooperación, conformar vínculos, destrezas de equipo.

Es vital señalar sobre la precedente teorización que fue expuesta por Goleman, estuvo variando y desarrollándose en el cimiento de recientes estudios y se renovó el tipo a tan sólo algunos dominios (conciencia social, conciencia personal, administración de las relaciones y autogestión) donde se ubican dieciocho competencias o dominios que a la vez están contenidas las veinticinco competencias o dominios del inicio.

La competencia motivación llegó a incluir parte de la misma competencia de autogestión llegando a unir diversas competencias, como el de aprovechamiento de la diversidad que se unió a la empatía y se renombraron otros dominios, como, por ejemplo, sobre sinceridad transformada en transparencia y sobre el liderazgo lo que es reconocido como liderazgo motivado. Diversas transformaciones se dan por ejemplo el descarte de la competencia confiabilidad y de otro lado, se introdujo la destreza sobre la comunicación en la competencia o capacidad acerca de la influencia.

Teorías de la Inteligencia Emocional De Gil Adi Gil'adí (2000)

Elabora su propia teoría partiendo sobre nociones de Gardner centrándose en las inteligencias múltiples y la contribución de Senge y diversos autores (2000).

La teoría de Inteligencia Emocional de Adi Gil'adí hace referencia se encuentra basada en la teoría de Gardner sobre las inteligencias múltiples donde el enfoque es el mismo individuo, su interacción social y el manejo de conflictos.

Se relaciona con las afirmaciones de Goleman y Cooper sobre el problema de la insuficiencia del coeficiente intelectual para que el individuo logre el éxito afirmando que la autoconciencia sería el eje principal de la llamada autoestima.

Modelo sobre la social y la inteligencia emocional de Bar-On

El modelo sobre la inteligencia emocional de Bar-On nos habla de cinco elementos principales donde cada uno tiene su importancia debida. Se habla de lo intrapersonal al comprender y relacionarse con los demás, lo interpersonal al poder controlar nuestros impulsos, el manejo del estrés referida a la visión positiva y el estado de ánimo para poder adaptarse ante cualquier dificultad y poder superarla. Los componentes prestan amplia atención sobre las nociones que poseen las personas sobre sus propias emociones como de las demás personas, lo que permite un estudio y análisis sobre las diferencias individuales en el manejo emocional y la comprensión. Los componentes mencionados hacen referencia a la atención de los individuos sobre sus propias emociones para un adecuado manejo emocional (p. 363).

Modelo de los Cuatro Pilares de la Inteligencia Emocional

Cooper y Sawaf (2004), brindan un importante tipo y diseño de cuatro ejes sobre la inteligencia emocional del cual disgregan y logran extraer la inteligencia en el campo del estudio psicológico sobre diversas teorías filosóficas ubicándolas en el lugar del conocimiento directo de análisis, investigación y su uso, relevantes para el desarrollo íntegro de las personas y durante todo su proyecto de vida.

La teoría de Cooper y Sawaf hace referencia a los pilares que posee la inteligencia emocional los cuales son relevantes para el progreso de la persona en su proyecto sobre su vida personal. El pilar del conocimiento emocional hace referencia a la creación de un gran ambiente donde reine la confianza, la responsabilidad y también la conexión. La aptitud emocional como pilar presenta al individuo como auténtico, escucha y sabe manejar conflictos.

La profundidad emocional se trata de que el individuo se comprometa, es responsable y toma conciencia integral. La alquimia emocional trata sobre aprender y dirigir nuestras emociones.

Dimensiones de inteligencia emocional

Bar-On 1997 (citado por Ugarriza, 2001, pp. 133-134), va a conceptualizar componentes que son cinco sobre la inteligencia emocional:

Componente Intrapersonal (CIA)

El elemento intrapersonal está orientado a los individuos que se relacionan con sentimientos, se encuentran de acuerdo con su personalidad y se plantean motivaciones para lograr sus objetivos. Son individuos que manifiestan abiertamente sus sentimientos, formas de pensar, manifiestan independencia, confían en sí mismos y en el logro y obtención de todas sus metas.

Este campo contiene componentes como: a) Comprensión emocional de sí mismo (CM): Es una destreza en observar y entender los propios sentimientos y las sensaciones y emociones, poder diferenciar y saber la finalidad de ellos. b) Asertividad(AS): La destreza en mostrar sentimientos, ideas, pensamientos y creencias sin lastimar sentimientos de las otras personas y justificar derechos propios de forma negativa. c) Autoconcepto (AC): Consiste en la habilidad en poder entender y lograr respetarse personalmente, admitiendo los diversos puntos negativos y positivos, de la misma forma el reconocer posibilidades y limitaciones propias. d) Autorrealización (AR): Consiste en la destreza de lograr lo que está a nuestro alcance y nos regocija realizarlo. e) Independencia (IN): Se refiere sobre la destreza para dirigirse a uno mismo, poder percibir confianza sobre uno mismo(a) en nuestras sensaciones y pensamientos, actos y sobre todo ser emocionalmente independientes para dirigir nuestras propias decisiones para nuestra vida.

Componente Interpersonal (CIE)

El componente interpersonal está basado en los individuos que resaltan por ser responsables y confiables ya que han logrado desarrollar unas buenas habilidades sociales tales como la empatía que es la que permite percibir lo que

sienten y piensan los otros, ya que las relaciones interpersonales son importantes para conservar relaciones e interactuar de manera positiva con las demás personas.

Estos a su vez poseen sub-componentes los cuales son: A) La Empatía (EM): Consiste en la destreza para lograr comprender, apreciar y valorar las emociones en otras personas. b) Relaciones interpersonales (RI): Es sobre destreza en entablar relaciones positivas que se caracterizan por ser un aproximamiento emocional y de privacidad. c) Responsabilidad social (RS): La capacidad en demostrar que la persona es un individuo que logra contribuir, cooperar y es parte integrante de un grupo social.

Componente de adaptabilidad (CAD)

Está referido a la aptitud del individuo en determinar eficazmente el entorno real así lograr ajustarse de forma correcta a nuevas situaciones, como también su habilidad a la hora de fomentar soluciones óptimas a los conflictos cotidianos.

El componente de adaptabilidad está basado en la percepción que la persona posee de la realidad para lograr ajustarse al contexto real del problema y fabricar de ese modo posibles correcciones y soluciones a los problemas cotidianos que aparecen. Dentro de ellos se encuentran otros componentes importantes que sirven para medir la diferencia entre los que se experimenta y lo real, es también flexible ya que permite adaptarse y cambiar muchas cosas con respecto a nuestras emociones y pensamientos. También encontramos al componente de adaptabilidad sobre la destreza del individuo para reconocer los conflictos como también buscar soluciones óptimas y efectivas a los problemas que lleguen a presentarse.

Componente de Manejo del Estrés (CME)

Demuestra lo que logra un individuo de tolerar la presión sin lograr perder control, permitiendo llegar a ser pasivos, pocas veces impulsivos, como también lograr trabajar con tensión y presión logrando realizar bien sus tareas bajo estas circunstancias.

Éste componente Manejo del Estrés se refiere al individuo que es capaz de tolerar a todo tipo de tensión que se le presenta en la vida manteniéndose en calma y sin perder el control de la situación desarrollando a la vez una actitud tranquila y no desesperante ante cualquier situación que se llegue a presentar. El individuo en la vida cotidiana se encuentra con muchas situaciones tensas donde perderá el control o se alterará algunas veces, pero lo más óptimo es que el individuo pueda controlarlo y así estar preparado para todo suceso o trabajo bajo presión, pero sin perder la calma.

Componente del Estado de Ánimo en General (CAG)

Se encuentra basado en la medición sobre la aptitud de la persona para el goce de la vida como también el panorama que posee el individuo sobre la vida y la sensación de alegría en general. La alegría es una capacidad importante para sentirse alegre y conforme con la vida que uno pasa, para disfrutarla, gozar y manifestar ideas y sentimientos afectivos positivos.

El optimismo es el elemento vital para el buen estado de ánimo ya que le hará percibir al individuo lo fastuoso y maravilloso de la vida y para tener un comportamiento adecuado, a pesar de los problemas y sentimientos negativos que suelen presentarse en la vida cotidiana.

1.3.2 Teorías relacionadas de la V2

Clima laboral

Para comprender la variable Clima laboral, es vital primero conceptualizar clima meteorológico. Gan & Berbel (2007) la define como “el tiempo que predomina o hace en un lugar, con sus peculiaridades comunes o patrones” (p.169); entonces en la organización, se suele dar diferentes tipos y formas de clima, éste dependerá del campo, el área y la importancia que generará diversas situaciones.

Para definir el clima se proyectan diversas dimensiones o enfoques, Gan y Berbel (2007), plantea los siguientes núcleos de atención.

Para una mejor interpretación de Clima laboral es necesario separar conceptos como el de clima meteorológico el cual se encuentra referido al tiempo que predomina en la zona y sus características

correspondientes. De otro punto de vista ya los autores Gan y Berbel plantean un concepto más definido sobre clima laboral que este se subdivide en conceptos como la percepción de los individuos respecto al trabajo y las relaciones personales que se presentan dentro del ambiente laboral, el confort ambiental del trabajo, las regulaciones estructurales, regulativas y normativas a las que es sometido el trabajo (p. 170).



Figura 1. Enfoques del concepto del clima laboral. Fuente. Gan y Berbel (2007, p. 171).

Mayo (como se citó en Gan y Berbel, 2007, p. 172), indica; “el comportamiento y las emociones se encuentran en relación y que el grupo influye de forma importante en la conducta y actitud personal; así como también las reglas de grupo permiten la eficaz productividad del empleado, y que el dinero es un componente con menos importancia en determinar la productividad que las reglas, los sentimientos de los demás y la seguridad de todo el grupo”.

Asimismo, se propone que se distingan dos grandes tendencias en la que primera se centra en los componentes de la organización y la segunda los factores o componentes psicológicos o individuales.

Para Mayo existe una relación vital entre los sentimientos y la conducta ya que el grupo influye en el desenvolvimiento y conducta del individuo, su capacidad de producción y que el dinero se convierte en un componente con poco valor ante la seguridad que brinda el grupo. Distingue las tendencias

relacionadas entre la organización y los demás factores como psicológicos que presenta el individuo.

Silva (como se citó en Gan y Berbel, 2007, p. 174), indica que el clima es “una especie de atributo de la persona, donde forman su propia idea del contexto en que se encuentran y en base a ello construyen y conforman sus comportamientos, conductas y actitudes. El Clima corresponde a las personas y se vuelve una sensación del ambiente”.

Glick (como se citó en Gan y Berbel, 2007, p. 175), expresa que el clima es “una cualidad de la organización en el que se unen diversas variables organizacionales, aparte de las psicológicas, que llegan a describir el entorno organizacional de las acciones de la persona”.

Para Silva el clima es un factor propio del individuo ya que el individuo a través de su percepción de su contexto las cuales les permite construir y estructurar sus conductas y actitudes. Glick afirma que es una sumatoria de la organización por completo con variables organizaciones del contexto de las acciones que realiza el individuo.

En tal sentido Gan y Berbel (2007), plantea que el clima laboral es aquel que:

[...] Es un concepto dinámico, imagen del interior de la vida, es el nivel de compromiso e identidad, está íntimamente relacionado con variables estructurales, además es la conducta y actitudes de los miembros, también es la interacción de los individuos en agrupaciones formales e informales, es la sensación de conformidad laboral, finalmente es la atmósfera psicológica colectiva (p. 179).

Para Llaneza (2007), el clima laboral es:

[...] Clima laboral está referido a los distintos factores y componentes dentro de una empresa en los cuales se les da la valoración correspondiente por parte de los empleados. De ahí parte

la sensación negativa en sus diversos componentes que puede traer como consecuencia estrés en los trabajadores. Lo fundamental de este planteamiento es que se basa al comportamiento del trabajador donde su rendimiento no es resultado de las condiciones laborales, sino más bien de las sensaciones que el trabajador posea de dichos componentes relacionado con el proceso de interactuar con las peculiaridades individuales y de toda la organización. (p. 466).

Lo mencionado párrafos arriba se deduce que el clima es decisivo ya que contribuye a que como el trabajador se siente en su centro laboral y ello varía por ejemplo si existe una actitud y comportamiento negativo y hostil; la conducta y desempeño del trabajador será netamente a la defensiva sin concentrarse en el papel o rol que debe cumplir dentro de la empresa. A diferencia de la percepción de confort y de un contexto agradable permitirá el alto rendimiento y buen desempeño de los trabajadores. Todas estas condiciones influyen en la forma de comportamiento que el trabajador adoptará en su centro de labores.

El clima organizacional resulta ser es en sí el cúmulo de sensaciones y comportamientos que representan a los empleados dentro de una organización en sus relaciones de trabajo, todo ello determinará la manera como los empleados captan su labor, sus relaciones, su organización, su desempeño, su satisfacción, etc.

El clima laboral es para Lleida (Del Pulgar, 1999, p. 58), es “una pertenencia del individuo como una variable del sistema tendiendo a incorporar individuo, grupo y organización”.

Para Koenes (1996), el clima laboral resulta ser:

[...] Es resultado directo de los valores, símbolos y conductas que son predominantes en su contexto y cultura. Tiene alguna cercanía en relación con valores de agrado que la institución o empresa logró incorporar sobre lugares vacantes laborales. Se trata de una situación, la más de las veces emocional, que existe como un

contexto supraindividual; es decir, que existe en una dimensión superior a la de cada persona individual que trabaja en la empresa, pero que tiene repercusiones y consecuencias sobre las actitudes y comportamientos de estas. Interviene de forma vital en los comportamientos laborales de los trabajadores y, por consiguiente, afecta, negativa y positivamente, su incorporación en las metas y objetivos de la empresa, sus niveles de productividad, su eficiencia y disposición para lograr esfuerzos discrecionales, etc. (pp. 166-167).

El clima laboral hace referencia a los valores de satisfacción que se presenta dentro de la empresa debido al desempeño de los trabajadores. Está referido también a la parte emocional que el trabajador presenta dentro de la empresa la cual genera las actitudes y comportamientos; esto a la vez conlleva a la productividad del trabajador dentro de la empresa para realizar esfuerzos adicionales.

Asimismo, uno de las herramientas más utilizadas para medir el clima laboral es el llamado Work Environment Scale – WES, donde Moos, Moos, & Trickett (1989), indican que el “objetivo es comprender de forma realista el entorno social de los equipos de trabajo y establecen que está compuesta por tres principales dimensiones: autorrealización, relaciones, y cambio/ estabilidad” (p. 8).

Dimensiones del Clima laboral

Relaciones

Para Mikulic y Cassullo el clima laboral es una dimensión que permite evaluar el nivel en que los trabajadores se comprometen en su labor y también corresponde al nivel de interacción apoyo de la dirección para animarlos y comprometerlos cada vez más con su trabajo. Según estos autores existen subescalas donde muestran la preocupación, el compromiso con el trabajo, el compañerismo en el centro laboral y la influencia a base de motivación por parte de los líderes de la empresa (2013, p. 10).

Por su parte Litwin y Stinger (1978, como se citó en Goncalves, 2000, p. 53), las relaciones son “la sensación que tienen los integrantes de la organización o empresa sobre la validez y realidad de un agradable entorno laboral y de positivas relaciones sociales entre jefes y subordinados”.

Para Litwin y Stinger afirman que las relaciones son las sensaciones que poseen los empleados sobre un buen ambiente de trabajo y las relaciones agradables y óptimas entre compañeros y jefes de la empresa.

Autorrealización

La autorrealización se refiere a la motivación que posee una persona para lograr lo que desea en la vida. Esta dimensión permite al trabajador a valerse por sí mismo(a) a tomar propias decisiones a dominar toda situación dentro del trabajo como las tareas tanto fáciles como difíciles. La autonomía, organización y presión son factores fundamentales para el trabajador sea autosuficiente, capaz, planificar bien las cosas y afrontar toda situación de presión que se presente en su centro de trabajo (Mikulic y Cassullo, 2013, p. 11).

Estabilidad de cambio

La Estabilidad de cambio es la encargada de medir lo esperado de las labores cotidianas de los trabajadores, de qué manera también los encargados de la dirección de la empresa emplean las normas y planes de trabajo para ejercer presión y poder controlar a los empleados, la necesidad a veces de innovar, cambiar e incorporarse a nuevas propuestas o retos que se plantean dentro del centro laboral (Mikulic y Cassullo, 2013, p. 12).

Asimismo, está conformado por tres subescalas que son: Claridad (CL).- Nivel donde se conocen las ideas y proyecciones de las actividades diarias y se logran explicar las normas y la planificación para lograr el trabajo (Mikulic y Cassullo, 2013, p. 12). Control (CN).- Nivel donde los superiores usan reglas y las presiones y así lograr manejar a los empleados (Mikulic y Cassullo, 2013, p. 12). Innovación (IN).- Nivel que llega a subrayar la diversidad, la transformación y nuevos modelos y enfoques (Mikulic y Cassullo, 2013, p. 12). Comodidad (CF).- Nivel en donde el ambiente físico influye en la creación de un ambiente agradable para trabajar (Mikulic y Cassullo, 2013, p. 12).

Por todo lo antes expuesto no cabe duda que la calidad del clima laboral está directamente relacionada con el control y manejo social del personal directivo de una empresa, relacionada con las conductas de los trabajadores, con su forma de laborar y de interactuar, con su relación y participación con la organización y con las características de la propia actividad de cada uno. Por ende, se debe favorecer a desarrollar un óptimo clima laboral siendo responsabilidad de los superiores, así como de cada uno de sus integrantes para así tener un terreno adecuado para el buen desarrollo del trabajo.

1.4. Formulación del problema

La humanidad se encuentra al interior de un transcurso rápido de transformación que evidencian en todas las áreas del acontecer científico, político, cultural, y social, el entorno en el cual se desarrollan las entidades se ha transformado, donde la globalización propone escenarios diversos a los tradicionales. Perú no es ajeno al hecho de transformaciones ni a los desafíos que surgen de ellos, es por ello que la educación secundaria peruana es convocada a responder y ajustarse a los requerimientos de los tiempos actuales, donde las nuevas oportunidades vienen acompañadas de nuevos retos.

Los colegios de educación secundaria intentaron cumplir las metas que logran proponerse sobre la investigación relacionada con la voluntad de desarrollo social y humanismo, teniendo en cuenta también las respuestas sobre exigencias empresariales. En tal sentido es importante conocer que el vocablo de inteligencia emocional fue dado por Mayer y Salovey desde el año de 1993 y fue conceptualizado por medio de estos autores como una forma de inteligencia social enmarcando la destreza en guiar y manejar emociones personales y de las otras personas, como también de discernir entre ellas y usar los datos que nos brinda para poder llegar a sus acciones y pensamientos, del mismo modo que sean beneficiosos personalmente y la cultura a la cual pertenece. Más tarde Bar-On (2000) describe sobre la inteligencia emocional como un conglomerado de destrezas y conocimientos en la parte social y emocional que influyen en nuestra habilidad para confrontar positivamente los retos del entorno (p.41).

El empleo de la emoción para proporcionar una productividad, que reside en dirigir y controlar las emociones al provecho de una meta, volviéndose vital para la atención selecta, la automotivación y diversos más. En resumen, el individuo

emocionalmente inteligente es, realista, positivo, dócil, y "exitoso" para solucionar conflictos y doblegar al estrés, logrando no descontrolarse (Bar On, 1997). El presente modelo contiene cinco principales dimensiones, las cuales son: adaptabilidad, manejo del estrés, inteligencia intrapersonal e interpersonal y el estado de ánimo. Algunas veces, cada una de las dimensiones mencionadas contiene a la vez diversos subcomponentes los cuales resultan ser destrezas relacionadas y las capacidades. Dentro del área organizacional, pensamos que la inteligencia emocional, sólo no posee influencia en el éxito laboral individual, sino que también cumple un importante factor al interior de la perspectiva de una visión individual en referencia al clima laboral; donde se puede aliviar las relaciones personales, la comunicación, el incremento de la eficacia y el de la eficacia de los individuos, y las relaciones con los compañeros de labores en cuanto sea de forma positiva.

En los colegios del grado y nivel secundario de la provincia de Huaral, se notó que los profesores que trabajan diariamente muestran disconformidad por las transformaciones realizadas dentro de la organización, acompañando de sentimientos de poca productividad, ausencia en el trabajo, huelgas y problemas interpersonales, entre otros más.

Los individuos se sienten con falta de adaptabilidad viéndose tomados por el temor, los nervios y también la intensa incomodidad propia ante la transformación, sumado a ello, dirección no se acomoda fácil sobre la idea de encomendar la responsabilidad sobre tomar decisiones; sumado ello en brindar una comunicación de trabajo efectiva. Entonces cobra importancia el hecho del surgimiento de emociones los que pueden afectar de forma pésima dentro del clima laboral y resulta vital tener en cuenta la habilidad de identificar los sentimientos en uno mismo y en los demás, siendo hábil para aplicarlos al trabajar con otros individuos. De esta forma se señala que las transformaciones que se dan en los equipos organizacionales son dependientes en gran forma de las personas que se relacionan en las instituciones, sobre la capacidad, los valores que existen, las expectativas que se tienen y las metas que la definan. De esta forma de ver, según Bolívar (2000), los colegios para lograr ser triunfadoras, tienen que confrontar las transformaciones profundas en ciclos cada vez más ciertos.

Por consiguiente, ésta situación puede estar influyendo en el clima laboral de los profesores, creando una conducta manifiesta de ellos, gracias a las ideas que logran colarse sobre realidad, condicionando los grados de rendimiento y motivación laboral. Por otro lado, no se debe dejar de lado que el educando puede ser sensible a la influencia del clima que existe dentro de la institución. Es por ello que nace el interés por la realización de esta presente investigación.

Problema general.

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de Huaral-2017?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el Componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona el Componente del Manejo del Estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?

Problema específico 5

¿Cómo se relaciona el Componente del Estado de Ánimo en general y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Teórica.

El tema de investigación posee vital importancia porque del punto de vista científico éste estudio llegara a contribuir a fortalecer el conocimiento de las variables que son el objeto de estudio: Inteligencia emocional y clima laboral, además de llegar a describir las dimensiones que la integran en una población de docentes de secundaria. Los aportes brindados servirán para futuras investigaciones con la ida de ahondar y utilizar el conocimiento como cimiento del desarrollo de nuevos conocimientos, considerando que la inteligencia emocional que poseen los docentes resulta ser moduladora y brinda a la persona las habilidades que necesita para enfrentar casos importantes como de trabajo, sociales y de otro tipo superándolas positivamente con poco costo psicológico, generando y alcanzando el óptimo clima laboral en su trabajo.

Justificación práctica.

El presente estudio de investigación presenta una Pertinencia Aplicativa, llegando a ser una necesidad de satisfacción propia, contribuyendo al estudio, el interés de conocer el nivel de las variables de Inteligencia emocional y del clima laboral; ya que contribuirá con los resultados a buscar soluciones y diseñar estrategias de intervención, para fortalecer los variados medios con los que tiene el colegio y contribuir con la mejora de la condición de las variables de estudio. Además, que luego será parte de los antecedentes de otras investigaciones.

Justificación metodológica.

La presente investigación se llega a justificar por tratar de instaurar una relación existente entre inteligencia emocional y el clima laboral, entonces, la recaudación de información de la variable Inteligencia emocional se optó por trabajar con el cuestionario diseñado por Bar-On y en el caso del clima laboral también se optó el cuestionario de WES, todos ellos aplicados en el sector educación. Además, presenta una pertinencia metodológica, los cuales han pasado por un transcurso de confiabilidad y validez ya que son condiciones necesarias dentro de una investigación científica como esta. Los instrumentos

pueden ser empleados por futuros indagadores que por deseo o anhelo de dar soluciones a los problemas relacionados a las variables mencionadas

.

Justificación pedagógica.

Debido a que el estudio pertenece al ámbito de la psicología educativa, resulta muy importante para los directivos conocer los grados de relaciones, desarrollo, y estabilidad, de los profesores de los colegios de Huaral en el presente estudio, a la vez que también se determinarán los niveles de adaptabilidad, interpersonal, el estado de ánimo y manejo de estrés de los estudiantes; lo cual permitirá realizar planes de mejora por parte de los profesores para corregir los grados resultantes de estas variables y de las dimensiones. Ello favorezca el desarrollo íntegro, tanto a nivel académico, emocional y social.

1.6 Hipótesis

Según los siguientes autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre las hipótesis: “son pautas para un estudio. Las mencionadas hipótesis muestran que pretendemos comprobar, llegándose a definir como descripciones tentativas del fenómeno investigado” (p. 92). El presente estudio plantea las hipótesis siguientes:

Hipótesis general.

La inteligencia emocional se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

Hipótesis específica 1

El Componente Intrapersonal se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Hipótesis específica 2

El Componente Interpersonal se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Hipótesis específica 3

El Componente de adaptabilidad se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Hipótesis específica 4

El Componente del Manejo del Estrés se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Hipótesis específica 5

El Componente del Estado de Ánimo en general se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

1.7 Objetivos

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre los objetivos que llegan a “señalar lo que se pretende en el estudio y que necesitan manifestarse con transparencia, ya que son las pautas de la investigación” (p. 37). La presente investigación plantea los objetivos siguientes:

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el manejo del estrés y el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo en general y el clima laboral en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, correlacional, de un corte transversal.

2.1.1. Tipo de investigación

Se llegó a realizar la investigación de tipo básica y según Sánchez y Reyes (2006), se peculiariza por:

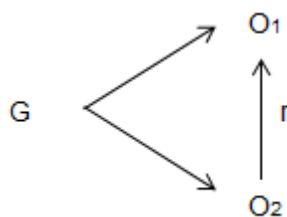
[...] Es la que intenta contestar los conflictos específicos o teóricos, entonces, se encuentra orientado, a explicar, describir, pronosticar lo real, la cual permite la búsqueda de leyes y principios globales permitiendo armar una teoría de corte científica. Por lo tanto, se puede decir de la investigación sustantiva que al llegar a la veracidad nos lleva por la investigación netamente básica. Los dos niveles que posee la investigación científica son: Investigación explicativa e investigación descriptiva (p. 25).

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación se trabaja con el diseño no experimental, sustantivo, correlacional transversal en donde Ortiz (2004), manifiesta:

[...] Son diseños que explican las conexiones con diversas variables en un instante establecido; a la vez que también vienen a ser explicaciones, no netamente de variables solas, sino de sus conexiones, siendo netamente correlacionales (p. 48).

El gráfico del diseño no experimental, descriptivo correlacional seguido fue:



Dónde:

- O1 = Inteligencia emocional
- r = Coeficiente de correlación
- O2 =Clima laboral
- G= Docentes del nivel de secundaria de las instituciones educativas de la red n° Huaral, 2017.

Por consiguiente, llega a ser una investigación no – experimental, de tipo descriptivo-correlacional ya que permite medir el nivel de relación existente entre las dos variables inteligencia emocional y clima laboral.

Correlacional

Los diseños en mención poseen la peculiaridad de facilitar al investigador estudiar y analizar la conexión que existe sobre fenómenos y hechos del contexto en relación a las variables permitiendo identificar su grado de dominio o falta de ellas. También busca conformar el grado de conexión entre las dos variables analizadas y estudiadas (Carrasco, 2005, pp. 72-73).

De corte transversal

Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refieren al corte transversal como:

[...] Son los diseños de investigación transversal que permiten recolectar información en un momento determinado. La finalidad es explicar variables y estudiar su alcance y su relación existente en un instante determinado. Como ejemplo podemos mencionar que sería como captar una foto de lo que sucede en un momento determinado (p.151).

2.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual

Variable 1. Inteligencia emocional

Bar-On (2000) explica sobre inteligencia emocional de la siguiente forma:

[...] Un conglomerado de ideas y destrezas en la parte social y emocional que logran influir en la capacidad global confrontando positivamente demandas del entorno propio. Esa destreza se cimienta en la aptitud con la que cuenta la persona de ser responsable, controlar, entender y manifestar sus emociones de forma asertiva y positiva (p.41).

Variable 2 Clima laboral

Los autores Mikulic & Cassullo (2013), la definen como “el estudio del clima laboral surge de una jerarquía suprema el cual es el clima social. Al referirse a clima social, se entiende que es el enfoque que trata de estudiar y analizar el comportamiento humano en entornos sociales” (p.7).

Definición operacional

Variable 1: Inteligencia emocional, siendo inteligencia emocional una percepción que se tiene de los conocimientos y habilidades a nivel emocional, se operacionalizó esta variable conforme a las siguientes dimensiones: Componente Intrapersonal con sus indicadores comprensión emocional, asertividad, autoconcepto, autorrealización y independencia de los trabajadores de la institución; componente Interpersonal con sus indicadores relaciones interpersonales, la empatía y la responsabilidad social de los trabajadores de la institución; Componente de adaptabilidad con sus indicadores capacidad para resolver problemas, evaluar los conflictos y resultados y tener así la capacidad de lograr un ajuste positivo de sus emociones; el componente del estado de ánimo con sus indicadores tolerancia al estrés y sobre el manejo de impulsos de los trabajadores de la institución.

Variable 2: Clima laboral, llegando a ser clima laboral una sensación que se posee de la organización, conforme al nivel positivo o de repulsión del contexto de trabajo en los individuos que conforman la organización. La mencionada variable para su investigación se llegó a operacionalizar conforme a las siguientes dimensiones: relación entre sus indicadores cohesión, implicación y apoyo; autorrealización, con su indicador organización, autonomía,

y presión con su indicador cooperación; normas de rendimiento; estabilidad cambio con su indicador ayuda y conflictos, con su indicador claridad, control, innovación y comodidad.

Operacionalización de variables

Consiguientemente se muestra la operacionalización sobre las variables Inteligencia emocional y clima laboral.

Tabla 1

Operacionalización variable 1: Inteligencia emocional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Componente Intrapersonal	Informa sobre la comprensión emocional, el autoconcepto, la asertividad, la autorrealización y la autonomía de los trabajadores de la institución.	1 al 20	(0) Nunca	(1) Pocas veces
Componente Interpersonal	Informa sobre las relaciones interpersonales, empatía y la responsabilidad social de los trabajadores en la institución.	21 al 30	(2) algunas veces	(3) Muchas veces
Componente de adaptabilidad	Informa sobre la aptitud por resolver conflictos, evaluar los conflictos, resultados y tener así la capacidad de realizar un adecuado ajuste de sus emociones.	31 al 40	(4) Siempre	
Componente del Manejo del Estrés	Informa sobre el manejo de impulsos y sobre la tolerancia al estrés de los	41 al 54		

	trabajadores de la institución.
Componente del Estado de Ánimo en general	Informa sobre la habilidad para sentirse bien con su vida y el optimismo de los trabajadores de la institución.

Fuente: EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory. Adaptado por Sergio Cancha Caballero.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Clima laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Niveles
Relaciones	El docente informa respecto a la implicación,	1, 11, 21,	(0)	Pésimo
		31, 41,	Nunca	[0,9]
		51, 61,	(1)	Regular
		71, 81	Pocas	[10,18]
	cohesión y apoyo que se desarrolla en la institución educativa.	2, 12, 22,	veces	Pésimo Bueno
		32, 42,	(2)	[0,30] [19,27]
		52, 62,	algunas	
		72, 82	veces	Regular
	Apoyo	3, 13, 23,	(3)	[31,60]
		33, 43,	Muchas	
		53, 63,	veces	Bueno
		73, 83	(4)	[61,90]
Autorrealización	El docente informa sobre el grado de autonomía,	4, 14, 24,	Siempre	Pésimo
		34, 44,		[0,9]
		54, 64,		Regular
		74, 84		[10,18]
	organización y presión que se desarrolla en la institución educativa.	5, 15, 25,		Bueno
		35, 45,		[19,27]
		55, 65,		
		75, 85		
	Presión	6, 16, 26,		
		36, 46,		
		56, 66,		
		76,86		

Estabilidad cambio	El docente informa respecto a la	Claridad	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87	Pésimo [0,12] Regular [13,24]
			8, 18, 28,	Bueno
			38, 48, 58, 68, 78, 88	[25,36]
	claridad, control innovación y comodidad	Control	9, 19, 29,	
			39, 49, 59, 69, 79, 89	
			10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90	
	que se desarrolla en la institución educativa.	Innovación		
		Comodidad		

Fuente: Cuestionario de Clima laboral de Moos, Moos, & Tricket (1989, como se citó en Mikulic & Cassullo, 2013). Adaptado por Sergio Cancha Caballero

2.3 Población y muestra

Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), llegaron a definir población mencionando: “Un conglomerado de todas las situaciones que están en relación con distintas especificaciones” (p. 174). Durante el estudio, la población será conformada por 131 profesores del nivel de secundaria de las instituciones educativas de Huaral, 2017.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

Institución educativa	N	%
Nuestra Señora del Carmen	105	80.15
San Juan Bautista	15	11.45
Mariano Melgar	11	8.40

Total	131	100%
-------	-----	------

Fuente: SIAGE (2017).

Muestra.

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan: “es un subgrupo de habitantes del que se recoge información, y que necesita determinar con precisión y debe de ser representativo de la mencionada población”. (p. 173)

En el estudio, se trabajará con un grupo de muestra de 98 profesores del nivel de secundaria de las instituciones educativas de la red N°3 de Huaral, 2017., equivalente al 74,81 % de la población. La dimensión de la muestra se consiguió de la fórmula de Arkin y Colton con un grado de confianza del 95%, $d=0,05$; $N=131$; $Z=1,96$; $P=0,5$; $Q=0,5$.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{131 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (131-1) + 0,5 \times 0,5 \times 1,96^2} = 98$$

Luego de precisar la dimensión de la muestra, empleamos el tipo de muestro probabilístico estratificado proporcional donde según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2010), menciona que: “Es el muestreo donde la población se fracciona en fragmentos y se llega a seleccionar una muestra por cada segmento” (p.180).

El cálculo de proporción:

$$- f = n / N$$

- $f = 98/131$
- $f = 0.7480916$

Muestra estratificada no proporcional de alumnos.

Tabla 4

Distribución de la muestra de los profesores del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

Estratos de la población de docentes	Tamaño de la población de cada estrato	Determinación del tamaño de los estratos muestrales	Estratos de la muestra
Nuestra Señora del Carmen	105	$105 * 0.75$	78
San Juan Bautista	15	$15 * 0.75$	12
Mariano Melgar	11	$11 * 0.75$	8
Total	131		98

Fuente: Elaboración propia.

Muestreo.

Se llegó a aplicar la muestra probabilística, con el método del muestreo estratificado y muestreo aleatorio al azar. Por consiguiente, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican:

El muestreo es el pequeño grupo de la población el cual todos los componentes de ellos poseen la misma oportunidad de ser seleccionado (...) llegan a ser vitales en diseños de investigación transaccionales, para correlacionales-causales como descriptivos en el que se aspira realizar valoraciones de variables en la mencionada población. Las variables mencionadas analizan y miden con argumentos estadísticos en una muestra, en el cual se supone que es probabilística y los componentes incluidos de la

población poseen la igual probabilidad de poder ser seleccionados.
(pp. 176-177)

Criterios de inclusión

- i) Ser profesores de nivel de secundaria de las instituciones educativas públicas que hay en Huaral.
- ii) Instituciones educativas en donde los profesores y directivos aceptaron cooperar y brindar todas las facilidades para el análisis sobre la investigación
- iii) Predisposición para responder al cuestionario en el tiempo requerido.

Criterios de exclusión

- i) No ser docentes de nivel de secundaria de las instituciones educativas públicas que hay en Huaral.
- ii) Instituciones educativas donde profesores y directivos se negaron cooperar y brindar las facilidades para el necesario análisis de la investigación.
- iii) Todos los ítems de los cuestionarios no fueron completados.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas.

El período de recojo de información para la investigación fue gracias a la técnica de encuesta. Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) la definen como “Es el método correcto para recoger información a enormes muestras en un momento determinado” (p.216).

La Observación.

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifestaron los siguiente; “Es el empadronamiento sistemático, confiable y válido de conductas y situaciones que se observan por medio de un conglomerado de categorías y

subcategorías”. (p. 260), Dentro del avance del programa “Uso de material concreto” se vio la labor de los alumnos en todas las sesiones programadas.

Instrumento.

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan al respecto: “Es el medio empleado por el investigador para poder recopilar datos en referencia a las variables que se pueden emplear” (p. 200).

En la investigación se utilizará dos instrumentos para el recojo de información, tanto para inteligencia emocional y clima laboral.

Tabla 5

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Inteligencia emocional	Encuesta	EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory
Clima laboral	Encuesta	Work environment Scale

1) Ficha técnica para la variable Inteligencia emocional

Nombre: EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory.

Autor : Reuven Bar-On.

- Adaptación peruana: Nelly Ugarriza Chávez.
- Adaptado por Sergio Miguel Cancha Caballero.

Objetivo: Precisar el grado de inteligencia emocional según los profesores del nivel de secundaria de las instituciones educativas de Huaral 2017.

Lugar de aplicación: Instituciones educativas públicas de la ciudad de Huaral 2017.

- **Forma y tipo de aplicación:** Directa
- **Duración de la Aplicación:** 40 minutos

- **Descripción del instrumento:** El presente inventario brinda 5 cocientes emocionales compuestos que se basan en las puntuaciones de 15 subcomponentes y un cociente emocional general. Los cinco principales componentes conceptuales de la inteligencia emocional y también social que integran los 15 factores llegados a medir por el (I-CE) son los siguientes: componente de adaptabilidad, componente intrapersonal, componente del control del estrés, componente interpersonal y componente del estado de ánimo.
- **Procedimientos de puntuación:** El instrumento ha diseñado con afirmaciones que tienen la siguiente escala: (0) Nunca, (1) Pocas veces, (2) algunas veces, (3) Muchas veces, (4) Siempre. Asimismo, se establecieron los niveles como baja, media y alta en consecuencia también indican los baremos que se observan a continuación:

Tabla 6

Niveles de la variable y dimensiones: Inteligencia emocional

Nivel	Componente intrapersonal	Componente interpersonal	Componente adaptabilidad	Componente manejo de estrés	Componente estado de ánimo
Bueno	[0,27]	[0,13]	[0,13]	[0,19]	[0,8]
Regular	[28,54]	[14,26]	[14,26]	[20,38]	[9,16]
Malo	[55,80]	[27,39]	[27,39]	[39,57]	[17,24]

2) Ficha técnica para la variable clima laboral

Nombre: Work environment Scale

Autor: Moos, Moos, & Tricket (1989). Adaptado por Sergio Miguel Cancha Caballero.

Objetivo: precisar el grado de clima laboral según los profesores del nivel de secundaria de las instituciones educativas que hay en Huaral 2017.

Lugar de aplicación: Instituciones educativas públicas de la ciudad de Huaral 2017.

- **Forma y tipo de aplicación:** Directa

- **Duración de la Aplicación:** 40´
- **Descripción del instrumento:** El instrumento empleado es un cuestionario que mide el clima laboral desde el punto de vista de los profesores. Se encuentra constituido en 90 ítems, repartidos en las tres dimensiones que son: Autorrealización, relaciones, y estabilidad cambio
- **Procedimientos de puntuación:** El instrumento ha diseñado con afirmaciones que tienen la siguiente escala: (0) Nunca, (1) Pocas veces, (2) algunas veces, (3) Muchas veces, (4) Siempre.

Asimismo, en Mikulic & Cassullo (2013), se establecieron los niveles como deficitaria, mala, promedio, tiende a buena, buena y excelente, en consecuencia, también indican los baremos mostrados en la tabla número 7.

Tabla 7

Niveles de la variable y dimensiones: Clima laboral

Niveles	Clima laboral	Relaciones	Autorrealización	Estabilidad cambio
Bueno	[0,30]	[0,9]	[0,9]	[0,12]
Regular	[31,60]	[10,18]	[10,18]	[13,24]
Malo	[61,90]	[19,27]	[19,27]	[25,36]

Validez y confiabilidad

Validez.

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), en relación a la validez sobre un instrumento, “se encuentra referido al nivel en donde un instrumento concretamente llega a calibrar la variable que se estima medir”. (p. 201)

En la validez de contenido se usó el criterio de juicio de experto. Los diversos ítems del instrumento se lograron validar conforme a los criterios siguientes:

- i) Pertinencia: -El presente ítem compete al concepto teórico formulado.
- ii) Relevancia: -El presente ítem es adecuado para reemplazar al componente del mencionado constructo.
- iii) Claridad: -Se logra comprender sin problema la proposición del ítem, es claro, preciso y directo.
- iv) Suficiencia: - Se menciona de ésta forma cuando los ítems formulados son precisos para calibrar la dimensión.

Los instrumentos llegaron a ser validados por el juicio de expertos y se llegó a aplicar bajo la prueba piloto a 20 profesores de cada institución educativa de Huaral 2017. En donde se estableció la validez y confiabilidad del cuestionario.

Tabla 8

Validación del instrumento de la variable Inteligencia emocional y clima laboral

Datos del experto	Resultado
Dr. Javier Soldevilla Vidal	Existe suficiencia
Mg. Vivian Pariona Erazo	Existe suficiencia
Dr. Carlos García Palacios	Existe suficiencia

En la tabla 8 se logra observar que el juicio de experto resolvió que los instrumentos son adecuados, importantes y poseen con la claridad necesaria para poder ser aplicado.

Confiabilidad.

Los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2010), mencionan sobre ello lo siguiente; “está referido al nivel donde su aplicación reiterada a la misma persona u objeto genera resultados similares” (p.200).

Para lograr establecer la confiabilidad de los llamados instrumentos se llegó a aplicar una prueba tipo piloto a 20 profesores de secundaria de cada institución educativa de Huaral, 2017. Se observó que dicho cuestionario para el instrumento de ambas variables: La inteligencia emocional y clima laboral tienen escala politómica, se empleó la prueba estadística de Alfa de Cronbach,

elaborada por J.L. Cronbach cuya cita fue en Celina & Campo (2005, p. 575), donde menciona que este estadístico llega a ser “ un índice empleado en calcular la confiabilidad de la consistencia interna de una escala o así lograr estimar el volumen en el que los ítems de un instrumento están correlacionados ya que la escala es politómica para ambas variables.

Tabla 9

Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 1- Inteligencia emocional

Estadísticos de fiabilidad	
0,875 Alfa de Cronbach	N de elementos
	60

Tabla 10

Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 2- clima laboral

Estadísticos de fiabilidad	
de 0,801 Alfa de Cronbach	N de elementos
	90

Al analizar la confiabilidad, se obtuvo un Alfa = de 0,875 en la variable inteligencia emocional y un Alfa = de 0,801 para la variable clima laboral, el cual es de buena confiabilidad. Como perspectiva general, George y Mallery (2003, p. 231) brindan las siguientes sugerencias para estimar los coeficientes de Alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es... (Excelente)
- Coeficiente alfa > 0.8 es... (Bueno)
- Coeficiente alfa > 0.7 es... (Aceptable)
- Coeficiente alfa > 0.6 es... (Cuestionable)
- Coeficiente alfa > 0.5 es... (Pobre)
- Coeficiente alfa < 0.5 es... (Inaceptable)

2.5 Métodos de análisis de datos

Para lograr el estudio de tipo descriptivo se elaborarán tablas las que permitan describir resultados definitivos sobre las dimensiones y variables, donde también se presentarán tablas de contingencia que unan ambas variables con su correspondiente gráfico en barras de forma tridimensional.

Para poder comprobar las hipótesis (el análisis inferencial) se empleará la prueba de coeficiente de correlación de Spearman ya que las variables analizadas son de forma cualitativa.

2.6 Aspectos éticos

Conforme a las peculiaridades del estudio, se logró considerar los aspectos éticos ya que son vitales porque se trabaja con niños, entonces, la supeditación a la investigación tuvo el permiso correspondiente del personal directivo de la institución educativa pública como también de los padres de los grupos a estudiar y se utilizó el llamado consentimiento informado, de esta forma accediendo a participar activamente en el método.

Así mismo, se mantuvo la peculiaridad, el del anonimato, como el respeto por la persona evaluada a cada instante y cuidando los instrumentos en relación a las respuestas meticulosamente sin criticar que llegaron a ser las más adecuadas para el o los participantes.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

3.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 11

La inteligencia emocional de los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

inteligencia emocional	fi	%fi
	1	1,0
Regular	94	95,9
Alto	3	3,1
Total	98	100,0

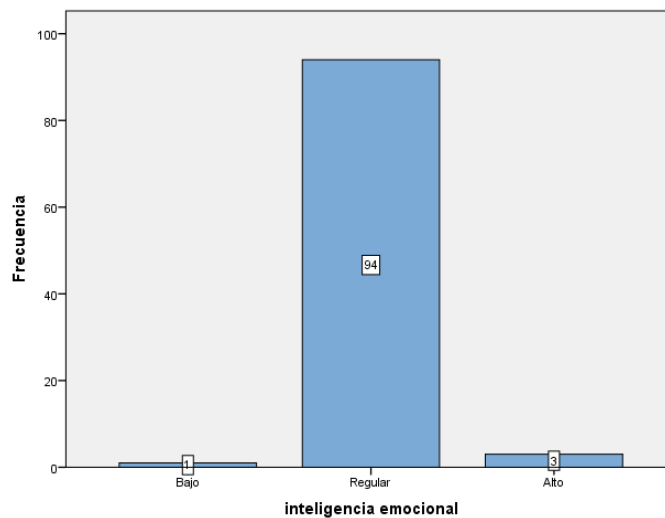


Figura 2. La inteligencia emocional de los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

Se aprecia en la tabla que el 1% de los encuestados tienen un grado de inteligencia emocional bajo, 95.9% de los encuestados tienen un nivel regular y 3.1% tienen un nivel alto.

Tabla 12

El clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

El clima laboral	fi	%fi
Malo	16	16,3
Regular	79	80,6
Alto	3	3,1
Total	98	100,0

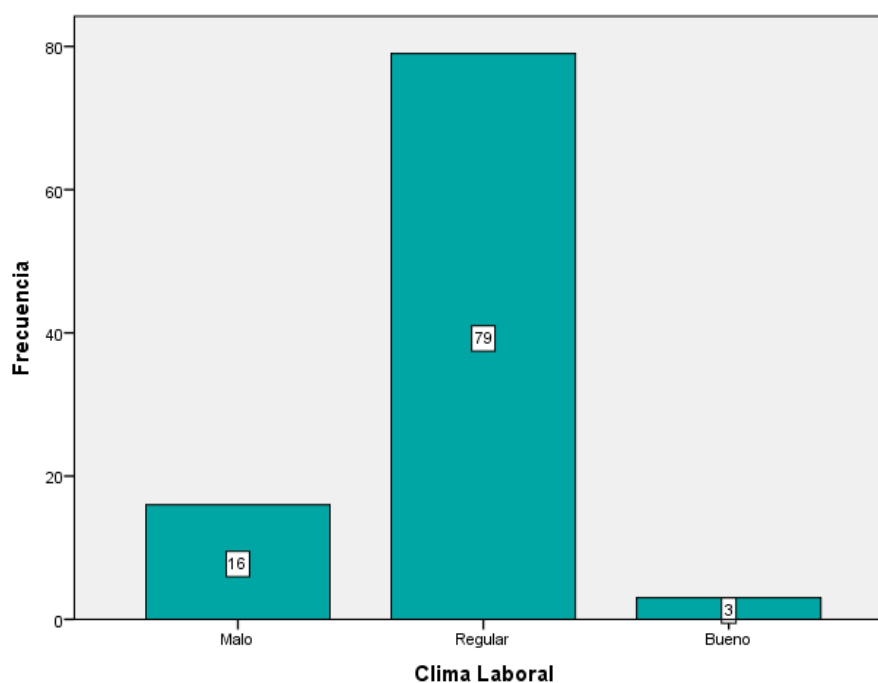


Figura 3. El clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

Se observa en la tabla y figura que el 16,3% de los encuestados se ubican en un nivel malo de clima laboral el 80,6% manifiestan que se encuentran en un clima labora regular y 3,1% manifiestan que están un clima laboral bueno.

Tabla 13

El Componente Intrapersonal en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

El Componente Intrapersonal	fi	%fi
	4	4,1
Regular	87	88,8
Alto	7	7,1
Total	98	100,0

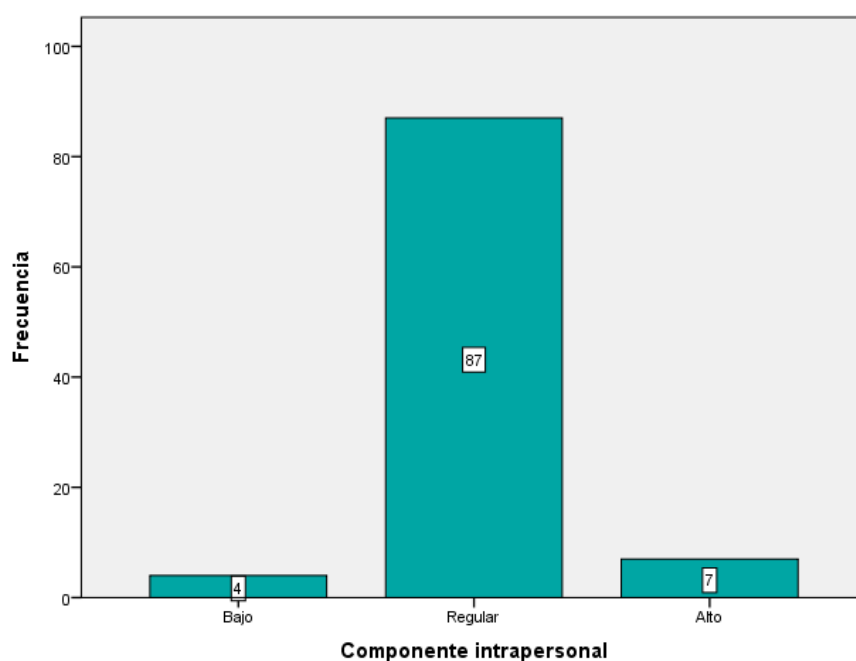


Figura 4. El Componente Intrapersonal en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

Se observa en la tabla y la figura que el 4,1% se ubican en un bajo nivel, el 88,8% se ubica en un nivel regular y que el 7,1 está en un gran nivel en referencia a la dimensión Intrapersonal

Tabla 14

El Componente Interpersonal en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

El Componente Interpersonal	fi	%fi
	4	4,1
Regular	89	90,8
Alto	5	5,1
Total	98	100,0

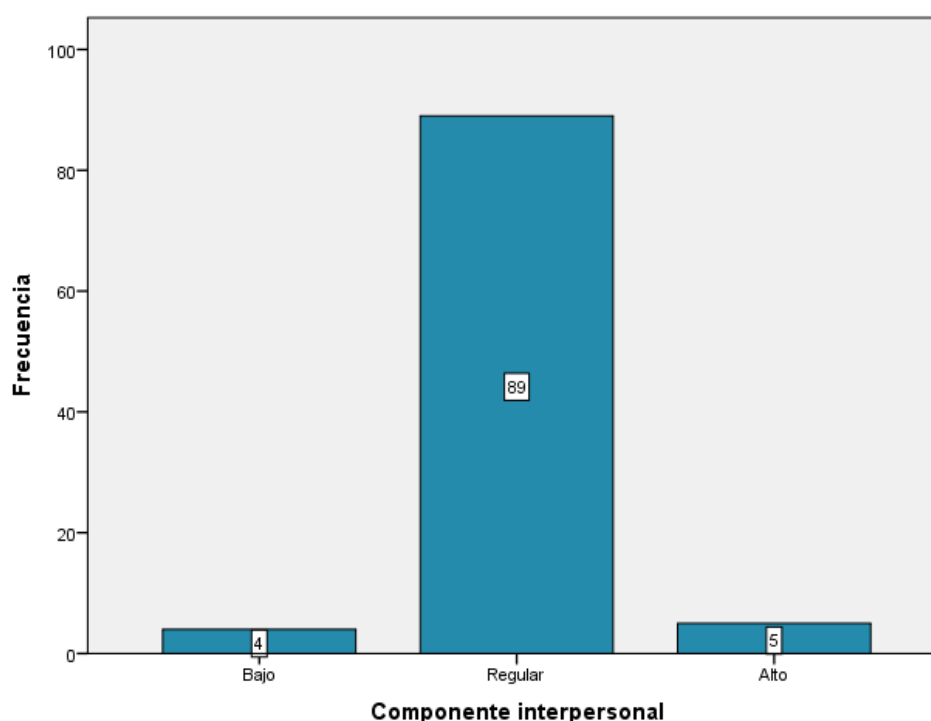


Figura 5. El Componente Interpersonal en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

Se observa en la tabla y figura el 4,1% se ubican en un bajo nivel, el 90,8% se ubica dentro de un nivel regular y un 5,1 en un alto nivel en la dimensión Interpersonal

Tabla 15

El Componente adaptabilidad en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

El Componente adaptabilidad	fi	%fi
	14	14,3
Regular	77	78,6
Alto	7	7,1
Total	98	100,0

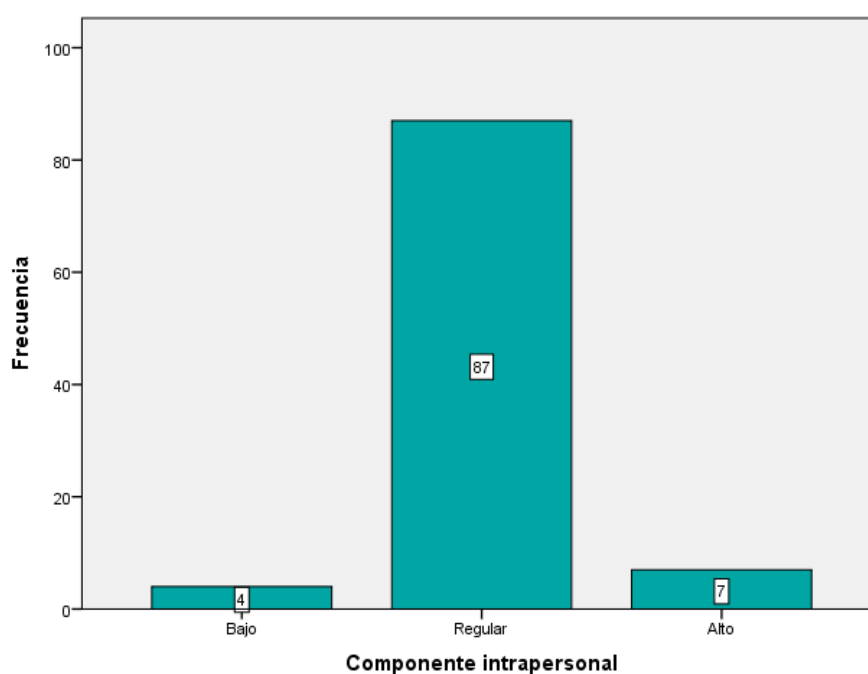


Figura 6. El Componente adaptabilidad en los docentes del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

Se identifica en la tabla y la figura el 14,3% se ubica en un bajo nivel, un 78,6% se ubica dentro de un nivel regular y 7,1 en un gran nivel en lo que se refiere a la dimensión adaptabilidad.

Tabla 16

El Componente manejo de estrés en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

El Componente manejo de estrés	fi	%fi
	4	4,1
Regular	94	95,9
Alto	0	0
Total	98	100,0

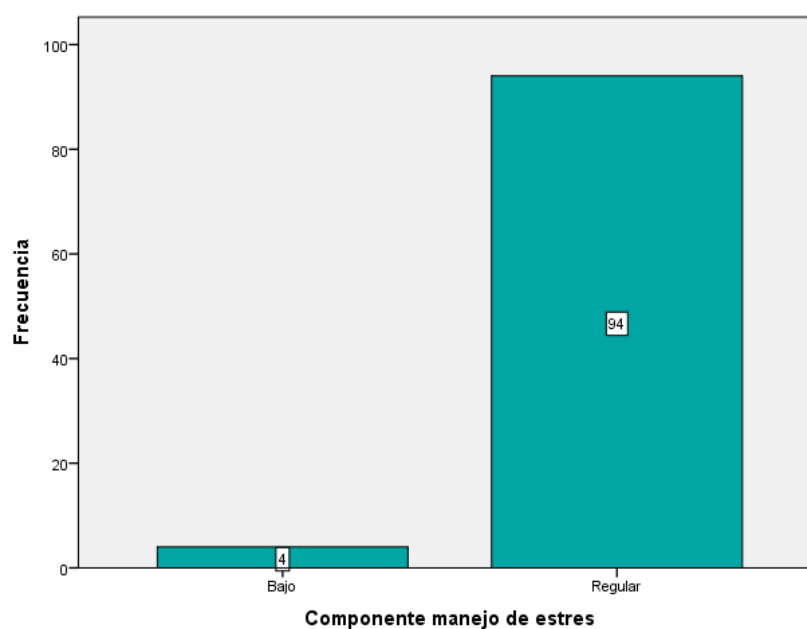


Figura 7. El Componente manejo de estrés en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

En la tabla y figura se aprecia que el 4,1% se ubica en un bajo nivel, un 95,9% se ubica dentro de un nivel regular en referencia sobre la dimensión manejo de estrés

Tabla 17

El Componente estado de ánimo en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

El Componente estado de animo	Fi	%fi
	13	13,3
Regular	85	86,7
Alto	0	0
Total	98	100,0

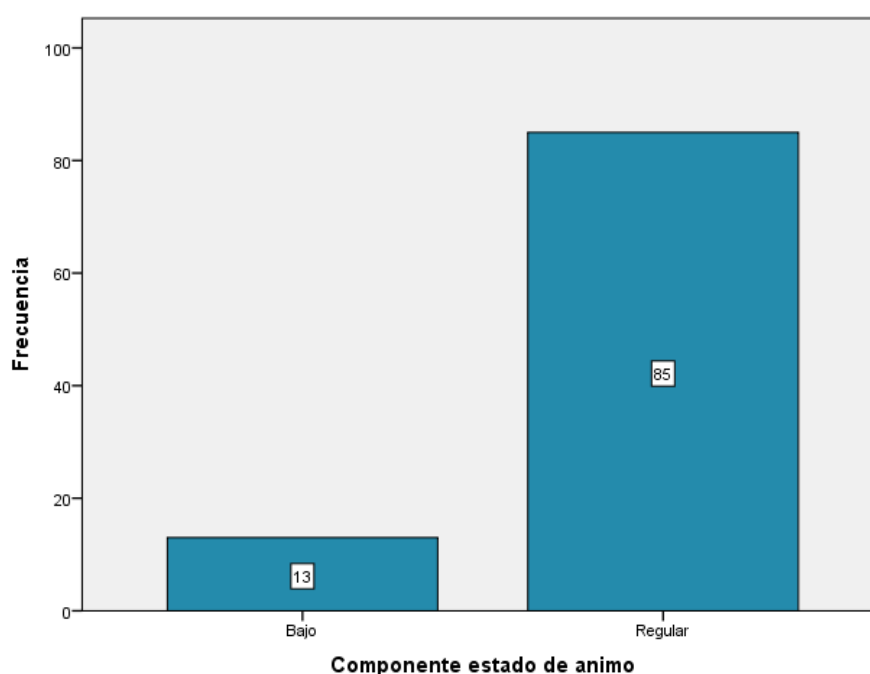


Figura 8. El Componente estado de ánimo en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

En la tabla y la figura se identifica que el 13.3% se ubica en un bajo nivel, un 86,7% se ubica dentro de un nivel regular en referencia sobre la dimensión componente estado de animo

3.2. Contrastación de hipótesis

Para comprobar las hipótesis, se empleó las pruebas de normalidad de las variables y dimensiones en estudio.

Prueba de normalidad

- H_0 : -El conjunto de datos se aproximan a una distribución normal.
- H_1 : -El conjunto de datos no se aproximan a una distribución normal.

REGION CRÍTICA:

- $(p \geq \alpha)$; $(\alpha = 0.05)$

Tabla 18

Pruebas de Normalidad

Variable		Kolmogorov - Smirnov		Prueba a utilizar
		Estadístico		
La inteligencia emocional				
		,142	,000	<i>Rho de Spearman</i>
Clima laboral		,165	,000	<i>Rho de Spearman</i>

DECISIÓN y/o CONCLUSIÓN

El p valor de la variable inteligencia emocional de los docentes es = 0.000 menor que $\alpha = 0.05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, determinando que es una distribución de forma no normal. De la misma manera la variable clima laboral de los docentes es = 0.000 menor que $\alpha = 0.05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, determinando que es una distribución no normal.

Si dentro de una o en dos pruebas sobre una misma muestra, una llega a ser no normal considerándose el tratamiento de forma estadística no paramétrico por lo cual se empleará la correlación de Spermann.

Hipótesis general.

La inteligencia emocional se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

- H_0 : La inteligencia emocional se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017
- $H_0: \rho \neq 0$
- H_1 : La inteligencia emocional se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017
- $H_1: \rho = 0$

Tabla 19

Correlación de Spearman entre La inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

Correlaciones				
			Clima Laboral	inteligencia emocional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Nivel de significancia: 0.05

Se afirma que hay una relación elevada, positiva y significativa ,760**, entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los profesores del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, llegando a aceptarse la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

El Componente Intrapersonal guarda relación positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

- H_0 : El Componente Intrapersonal no se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017
- $H_0: \rho \neq 0$
- H_1 El Componente Intrapersonal se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017
- $H_1: \rho = 0$

Tabla 20

Correlación de Spearman entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	Componente Clima Laboral intrapersonal	
			1,000	,667**
			Sig. (bilateral)	,000
		N	98	98
	Componente intrapersonal	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
		N	98	98

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Nivel de significancia: 0.05

Se afirma que hay una relación directa, moderada, positiva y significativa tomando el coeficiente de correlación de Spearman ,667** y el p valor= ,000< .05 entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, llegando a aceptarse la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

El Componente Interpersonal no se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

- H_0 : El Componente Interpersonal se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

- $H_0: \rho \neq 0$

- H_1 El Componente Interpersonal se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

- $H_1: \rho = 0$

Tabla 21

Correlación de Spearman entre el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	Clima Laboral	Componente interpersonal
			1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Componente interpersonal	Coeficiente de correlación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Nivel de significancia: 0.05

Se afirma que hay una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,450** y el p – valor= ,000< .05, entre el componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, llegando a aceptarse la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

El Componente de adaptabilidad se relaciona positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.

- H_0 : El Componente de adaptabilidad se relaciona positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.
- $H_0: \rho \neq 0$
- H_1 El Componente de adaptabilidad se relaciona positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.
- $H_1: \rho = 0$

Tabla 22

Correlación de Spearman entre el componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima Laboral		Clima Laboral	Componente adaptabilidad
		Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Componente adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Nivel de significancia: 0.05

Se afirma que hay una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,680** y el p – valor= ,000< .05, entre el componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, llegando a aceptarse la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

El Componente manejo de estrés se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017

H_0 : El Componente manejo de estrés se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017...

- $H_0: \rho \neq 0$
- H_1 El Componente manejo de estrés se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.
- $H_1: \rho = 0$

Tabla 23

Correlación de Spearman entre el componente manejo de estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	Clima Laboral	Componente manejo de estrés
			1,000	,276**
			Sig. (bilateral)	,006
		N	98	98
	Componente manejo de estrés	Coeficiente de correlación	,276**	1,000
			Sig. (bilateral)	,006
		N	98	98

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Nivel de significancia: 0.05

Se afirma que hay una relación directa, moderada, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,276** y el p – valor= ,000< .05, entre el componente manejo de estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, llegando a aceptarse la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

El Componente estado de ánimo se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

- H_0 : El Componente estado de ánimo se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.
- $H_0: \rho \neq 0$
- H_1 El Componente estado de ánimo se llega a relacionar positivamente con el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017.
- $H_1: \rho = 0$

Tabla 24

Correlación de Spearman entre el componente estado de ánimo y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	Clima Laboral	Componente estado de ánimo general
			1,000	,482**
			Sig. (bilateral)	,006
		N	98	98
	Componente estado de ánimo general	Coeficiente de correlación	,482**	1,000
			Sig. (bilateral)	,006
		N	98	98

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Nivel de significancia: 0.05

Se afirma que hay una relación directa, moderada, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,482** y el p – valor= ,000< .05, entre el componente estado de ánimo y el clima laboral en los docentes del nivel

secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, llegando a aceptarse la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

IV. Discusión

Conforme al uso y aplicación del estadístico Spearman en la hipótesis general se logró obtener un coeficiente cuya correlación es de, 760** y una significancia de $p - \text{valor} = .000 < .05$, entendiendo que la relación es elevada, positiva, directa y significativa, concordiando con Matassini (2012) hay una significativa relación entre los grados de inteligencia emocional de los profesores y el clima laboral de una institución educativa del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

Referido sobre la hipótesis específica 1 se encontró la existencia de una relación moderada, significativa y positiva con un índice de correlación de ,667**y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables, de acuerdo con Ugarriza (2001), cuyos resultados explican que los hombres tienen mejor auto concepto personal. Así mismo López (2008), los alumnos muestran una inteligencia intrapersonal promedio

De acuerdo al estadístico Rho de Spearman en la Hipótesis específica 2 se encontró que hay una relación significativa y moderada ,450** y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las dos variables. Con lo que menciona López (2008) que los estudiantes presentan una inteligencia interpersonal promedio.

En cuanto a la hipótesis 3 se obtuvo una relación significativa y moderada logrando ser el coeficiente de correlación de Spearman, ,680 y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables, de acuerdo con Matassini (2012) hay una relación buena y directa entre la dimensión de adaptabilidad sobre inteligencia emocional y sobre la variable de clima organizacional.

En cuanto a la hipótesis 4 se obtuvo una relación directa, moderada, positiva, y significativa llegando a ser el coeficiente de correlación de Spearman, 276 **, el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las dos variables, de acuerdo con Ugarriza (2001), los resultados obtenidos muestran que los que muestran más adaptabilidad al estrés y un excelente manejo de los impulsos; partiendo de ahí que tengan una idea más agradable sobre la vida y sobre todo un gran optimismo. Por su parte Matassini (2012) encontró que hay una relación medianamente significativa entre el componente manejo del estrés y el clima organizacional. Finalmente, Pumacayo (2015) afirma que hay una relación

significativa y positiva directa entre las variables en mención; prevaleciendo de forma significativa con alto grado de la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral, lo que llega a significar que en la forma que mejore la inteligencia emocional, logrará disminuir el estrés laboral y así logrará mejorar el clima laboral de los profesores.

En cuanto a la hipótesis 5 se obtuvo la relación significativa y moderada llegando a ser el coeficiente de correlación de Spearman, 482^{**} , el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las dos variables. Al respecto López (2008) menciona que los estudiantes encuestados presentan estado de ánimo general promedio.

V. Conclusiones

PRIMERA. En solución al problema general planteado, se llegó a encontrar que es directa, alta, positiva y significativa la relación existente entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los profesores del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; por lo tanto, se ha llegado a lograr el objetivo general y comprobado la hipótesis general.

SEGUNDA. En solución al problema específico 1, se llegó a encontrar que es directa, a la vez moderada, también positiva y significativa la relación entre los componentes intrapersonal y el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017; por lo tanto, se logró el objetivo específico 1 y comprobado la hipótesis específica 1.

TERCERA. En solución al problema específico 2, se logró encontrar que es directa, a la vez moderada, también positiva y significativa la relación entre los componentes interpersonal y el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017; por lo tanto, se logró el objetivo específico 2 y comprobado la hipótesis específica 2.

CUARTA. En solución al problema específico 3, se logró encontrar que existe una relación moderada, directa, significativa en los componentes adaptabilidad y el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017; por lo tanto, no se logró el objetivo específico 3 y no se ha comprobado la hipótesis específica 3.

QUINTA En solución al problema específico 4, se logró encontrar que es directa, a la vez moderada, también positiva y significativa la relación entre los componentes manejo de estrés y el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017; por lo tanto, se logró el objetivo específico 4 y comprobado la hipótesis específica 4.

SEXTA En solución al problema específico 5, se logró encontrar que es directa, a la vez moderada, también positiva y significativa la relación entre los componentes estado de ánimo general y el clima laboral en los profesores del nivel de secundaria de la red N°3 de Huaral, 2017; por lo tanto, se logró el objetivo específico 5 y comprobado la hipótesis específica 5.

VI. Recomendaciones

PRIMERA Generar la realización de estudios acerca de la relación que existe entre la Inteligencia emocional de profesores y sobre clima laboral en muestras de tipo probabilísticas para de ésta forma globalizar los resultados obtenidos y revalorar la implicancia de los mencionados.

SEGUNDA. Generar la instrucción en el tema sobre clima laboral de las Instituciones educativas públicas de la red n°03 de - Huaral para el personal e dirección, con la finalidad de brindarles de instrumentos de sociabilización, capacidades y destrezas que les brinden la capacidad de controlar y generar un clima positivo en las instituciones educativas que dirigen.

TERCERA. Ejecutar un estudio sobre grados de resiliencia que tienen los profesores, índole que servirá para fundamentar la relación negativa que logramos encontrar entre el estado de ánimo de los profesores y su idea del clima laboral.

CUARTA. Desplegar talleres, ferias y charlas sobre Inteligencia emocional en el cual los objetivos se logren basar en todos los elementos de Inteligencia emocional permitiendo la adquisición de conocimientos para así pueda concienciar a los profesores respecto a su vital importancia.

QUINTA. Elaborar talleres sobre mejora de clima laboral de acuerdo a las causas o factores que presenta donde los profesores aprendan a determinar los lugares donde flaquean y que influyen en su trabajo, de igual forma que los docentes sepan cómo resolver dichos problemas.

SEXTA. Estimular a las Instituciones educativas estatales sobre el de incentivar con reconocimientos y felicitaciones, de esta forma ayude a integrar y reforzar los programas y actividades que se lleguen a realizar en función de los objetivos del desempeño laboral.

VII. Referencias

- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"* . (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/arredondo_bd.pdf.
- Bar-On, R. (2000). *Inteligencia emocional y social. Perspectivas desde el inventario cociente emocional*. Es: Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). *El manual de emotionalintelligence: Teoría, evaluación del desarrollo y la aplicación en el hogar, la escuela y inworkplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos
- Carrión, S. J. (2001). *Inteligencia Emocional con PNL. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y Bienestar Emocional*. Madrid, España. : EDAF, S.A.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica*. Madrid: Diaz de Santos SA.
- Celina, H., & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Colombia: Asociación Colombiana de Psiquiatría.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma.
- Córdova, U. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N°01 del distrito de Bellavista Callao 2013*. (Tesis de maestría, inédita). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- De León, E. V. (2013). *Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral” estudio realizado con docentes del nivel medio del municipio de San Martín Sacatepéquez*. (tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/De-Leon-Eugenia.pdf>

- Del Pulgar, L. (1999). *Comunicación de empresa en entornos turbulentos*. Madrid: Esic.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York: Basic Books.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: Una guía simple y referencial*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Bantam Books.
- Gongalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Limusa.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Diaz de Santos.
- López, O. (2008). *La Inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios*. (Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/615/1/lopez_mo.pdf.
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada*. Valladolid: Lex Nova S.A.
- Matassini, H. R. (2012). *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla - Callao*. (tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Mayer, J. & Salovey P. (1990) *Modelos de inteligencia emocional*. New York. Cambridge University Press: The Hand book of Intelligence.

- Mayer, J. D., & Caruso, D. R. (2000). *La selección de una medida de la inteligencia emocional: El caso de las pruebas de habilidad. En Bar-On, R. y Parker, J. D. A. de la inteligencia emocional: teoría, evaluación del desarrollo y aplicación en el hogar, la escuela y en el lugar de trabajo.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mendez, C. (2008). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales.* México: Cert.
- Mercado, C. (2000). *Inteligencia emocional en estudiantes Pre - Universitarios.* (Tesis de licenciatura). Universidad Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Mikulic, I., & Cassullo, G. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación.* Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Nava, A. (2006). *Inteligencia Emocional y su influencia en el Clima Organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES.* (Tesis de doctorado). Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela.
- Noguera, L. (2012) *Estrategias Gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del Personal de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo, de la ciudad de Naganagua.* (Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo). Recuperado de <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/7000324A.pdf>
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación.* México: Limusa.
- Pumacaya, S, Z. (2015). *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Abancay – Apurímac.* (Tesis de maestría, inédita). Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres.*(Tesis de maestría, inédita). Universidad Mayor de San Marcos, Lima.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Edit. Visión Universitaria. Lima – Perú.

Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn(I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Libro amigo.

Zárate, E. M. (2012). *Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral*. (tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Zarate-Eber.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA RED N°3 DE HUARAL, 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA	
¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?	Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	La Inteligencia emocional se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	Tipo	Básica-Sustantiva
			Diseño	No experimental descriptivo correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Método	Hipotético Deductivo
¿Cómo se relaciona el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?	Determinar la relación entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	El Componente Intrapersonal se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	Población	131 docentes
			Muestra	98 docentes
			Técnica	Encuesta
			Instrumento	Cuestionario
			Método de análisis de datos	Correlación Spearman
¿Cómo se relaciona el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?	Determinar la relación entre el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	El Componente Interpersonal se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017		

¿Cómo relaciona el Componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?	se el Componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	Determinar la relación entre el Componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	la El Componente de adaptabilidad se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017
¿Cómo relaciona el Componente del Manejo del Estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017?	se el Componente del Manejo del Estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	Determinar la relación entre el Componente del Manejo del Estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	El Componente del Manejo del Estrés se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral -2017
¿Cómo relaciona el Componente del Estado de Ánimo en general y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral - 2017?	se el Componente del Estado de Ánimo en general y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral - 2017	Determinar la relación entre el Componente del Estado de Ánimo en general y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017	El Componente del Estado de Ánimo en general se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento para medir la variable 1: Inteligencia emocional



CUESTIONARIO PARA DOCENTES – INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado docente, a continuación, te presentamos un cuestionario diseñado con el propósito de conocer tu apreciación sobre tu inteligencia emocional.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las afirmaciones que se encuentran a continuación y que están referidas a la inteligencia emocional que posee. Conteste poniendo una cruz o aspa debajo del número: (0) “Nunca”, (1) “Pocas veces”, (2) “algunas veces”, (3) “Muchas veces”, (4) “Siempre”, según sea tu percepción.

ALTERNATIVAS				
0 = NUNCA	1 = POCAS VECES	2= ALGUNAS VECES	3= MUCHAS VECES	4 = SIEMPRE

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4
01	Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso.					
02	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer.					
03	Sé cómo manejar los problemas más desagradables.					
04	Trato de valorar y darle sentido a mi vida.					
05	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
06	Entro fácilmente en contacto con mis emociones.					
07	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.					
08	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
09	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
10	No soy capaz de expresar mis sentimientos.					
11	No tengo confianza en mí mismo (a).					
12	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
13	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.					

14	Me es difícil entender como me siento.					
15	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.					
16	Me resulta fácil hacer amigos (as).					
17	Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas.					
18	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
19	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
20	No resisto el estrés.					
21	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso.					
22	Me es difícil relacionarme con los demás.					
23	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
24	Soy impaciente.					
25	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
26	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
27	Nunca he mentido.					
28	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.					
29	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
30	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
31	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
32	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
33	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
34	Soy respetuoso (a) con los demás.					
35	Nunca he violado la ley.					
36	Disfruto de las cosas que me interesan.					
37	Mantengo buenas relaciones con la gente.					
38	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
39	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.					
40	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.					
41	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
42	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					

43	Tengo pensamientos extraños, que los demás no logran entender.					
44	Tengo mal carácter.					
45	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.					
46	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
47	Me gusta divertirme.					
48	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.					
49	Me pongo ansioso (a).					
50	Nunca tengo un mal día.					
51	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
52	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.					
53	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
54	Me es difícil ser realista					
55	No mantengo relación con mis amistades.					
56	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a).					
57	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente.					
58	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente					
59	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
60	He respondido sincera y honestamente a la presente encuesta.					
	TOTAL:					

MUCHAS GRACIAS...!

Anexo 3. Instrumento para medir la variable 2: Clima laboral



CUESTIONARIO PARA DOCENTES – CLIMA LABORAL

Estimado docente, a continuación, te presentamos un cuestionario diseñado con el propósito de conocer tu apreciación sobre el clima laboral de tu centro de trabajo.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las afirmaciones que se encuentran a continuación y que están referidas al clima laboral que percibe en su ambiente laboral. Conteste poniendo una cruz o aspa debajo del número: (0) “Nunca”, (1) “Pocas veces”, (2) “algunas veces”, (3) “Muchas veces”, (4) “Siempre”, según sea tu percepción.

ALTERNATIVAS				
0 = NUNCA	1 = POCAS VECES	2= ALGUNAS VECES	3= MUCHAS VECES	4 = SIEMPRE

Nº	Ítem	0	1	2	3	4
1	El trabajo es realmente estimulante.					
2	Los docentes se esfuerzan en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.					
3	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.					
4	Son pocos los docentes que tienen responsabilidades algo importante.					
5	El personal docentes presta mucha atención a la terminación del trabajo.					
6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.					
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.					
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.					
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.					
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.					
11	No existe mucho espíritu de grupo.					

12	El ambiente es bastante impersonal.						
13	El director suele felicitar al empleado que hace algo bien.						
14	Los docentes poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.						
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.						
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.						
17	Las actividades están bien planificadas.						
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.						
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.						
20	La iluminación es muy buena.						
21	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.						
22	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.						
23	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.						
24	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.						
25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.						
26	Los docentes no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse).						
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.						
28	Se espera que los docentes hagan su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.						
29	La Institución educativa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.						
30	La Institución educativa esta terriblemente abarrotado de gente.						
31	Los docentes parecen estar orgullosa de la organización.						
32	Los docentes raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.						
33	Normalmente el director valora las ideas aportadas por los empleados.						
34	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.						
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.						
36	Aquí nadie trabaja duramente.						
37	Las responsabilidades del director están claramente definidas.						
38	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.						
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.						
40	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.						
41	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.						
42	En general, los docentes se expresan con franqueza lo que piensa.						

43	A menudo el director critica a los docentes por cosas de poca importancia.						
44	El director anima a los docentes a tener confianza en si mismos cuando surge un problema.						
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.						
46	No se meten" prisas" para cumplir las tareas.						
47	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.						
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.						
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.						
50	Sería necesaria una decoración nueva en la institución educativa.						
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.						
52	A menudo los docentes comen juntos a mediodía						
53	Normalmente los docentes se siente libre para solicitar un aumento de sueldo						
54	Generalmente los docentes no intentan ser especiales o independientes.						
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"						
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.						
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.						
58	El director siempre intenta nuevas maneras de hacer las cosas.						
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas						
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.						
61	En general, en la institución educativa se trabaja con entusiasmo.						
62	Los docentes con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.						
63	El director espera demasiado de los docentes.						
64	Se anima a los docentes a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.						
65	Los docentes trabajamos muy intensamente.						
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.						
67	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.						
68	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.						
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.						
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.						
71	Es difícil conseguir que los docentes hagan un trabajo extraordinario.						
72	Frecuentemente los docentes hablan entre sí de sus problemas personales.						

73	Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.						
74	Los docentes actúan con gran independencia del director.						
75	El personal docente parece ser muy poco eficiente.						
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.						
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.						
78	Se espera que los docentes cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.						
79	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.						
80	El mobiliario está normalmente bien colocado.						
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante.						
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.						
83	El director apoya realmente a sus subordinados.						
84	El director se reúne regularmente con los docentes para discutir proyectos futuros.						
85	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.						
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.						
87	El director estimula a los docentes para que sean precisos y ordenados.						
88	Si un docente llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.						
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.						
90	Las instalaciones de la institución educativa están siempre bien ventiladas.						

Anexo 4. Base de datos Excel de la variable Inteligencia emocional

Dimensión 1 : Componente Intrapersonal

p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p2	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	4	
1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	6	
4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	
4	4	3	3	2	2	2	3	3	0	3	2	3	3	1	3	0	1	2	0	4	
1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	4	
1	0	1	2	1	3	3	0	1	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	0	
1	1	0	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	
1	2	1	3	3	2	1	0	0	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	1	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	
2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	1	0	4	
3	1	3	4	1	1	3	1	1	2	2	3	0	0	3	4	0	1	4	0	7	
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	4	
3	1	4	4	2	3	4	2	0	1	0	4	1	1	0	1	0	1	4	1	6	
2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	1	3	1	7	
4	2	3	4	4	4	4	0	0	0	1	4	0	0	4	4	0	0	4	0	4	
3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	
1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	9	
2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	0	1	2	6	
2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	3	
4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	2	5	
2	2	3	3	3	3	4	3	0	2	0	3	3	3	0	1	3	3	2	1	4	
3	2	3	3	4	4	4	1	1	1	2	4	0	1	2	1	2	1	3	1	4	

1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	2	0	2	2	1	1	1	2	1	0	3
3	3	1	4	1	3	0	3	4	1	3	4	0	1	3	1	3	1	4	0	3	4
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	9	3
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	9	3
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	9	3
2	1	1	4	2	2	3	2	1	1	1	3	4	2	0	3	1	2	1	3	9	3
3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	0	3	0	0	3	3	1	0	3	1	5	4
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	6	4
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	6	3
1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	9	5
4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	5	4
4	4	3	3	2	2	2	3	3	0	3	2	3	3	1	3	0	1	2	0	4	4
1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	0	3
1	0	1	2	1	3	3	0	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
1	1	0	2	2	3	3	1	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	7	3
1	2	1	3	3	2	1	0	0	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	1	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	0	0	0	1	0	8	3
3	1	3	4	1	1	3	1	1	2	2	3	0	0	3	4	0	1	3	0	6	4
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	6	3
3	1	4	4	2	3	4	2	0	1	0	4	1	1	0	2	0	1	4	1	8	4
2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	1	3	1	8	4
4	2	3	4	4	4	4	0	0	0	1	4	0	0	4	4	0	0	4	0	2	3
3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	9	3
1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	6	3
2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	0	1	2	0	

2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	73
4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	1	2	1	3	2	3	4	4	60
2	2	3	3	3	3	4	3	0	2	0	3	3	3	0	1	3	3	2	1	44
3	2	3	3	4	4	4	1	1	1	2	4	0	1	2	1	2	1	3	1	33
1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	2	0	2	2	1	1	1	3	1	14
3	3	1	4	1	3	0	3	4	1	3	4	0	1	3	1	3	1	4	0	33
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	93
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	93
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	93
2	1	1	4	2	2	3	2	1	1	1	3	4	2	0	3	1	2	1	3	93
3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	0	3	0	0	3	3	1	0	3	1	54
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	64
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	63
1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	96
4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	3	3	2	24
4	4	3	3	2	2	2	3	3	0	3	2	3	3	1	3	0	1	2	0	44
1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	03
1	0	1	2	1	3	3	0	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	12
1	1	0	2	2	3	3	1	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	73
1	2	1	3	3	2	1	0	0	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	1	33
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	42
2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	0	0	0	1	0	83
3	1	3	4	1	1	3	1	1	2	2	3	0	0	3	4	0	1	3	0	64
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	63
3	1	4	4	2	3	4	2	0	1	0	4	1	1	0	2	0	1	4	1	84
2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	1	3	1	8

4	2	3	4	4	4	4	0	0	0	1	4	0	0	4	4	0	0	4	0	2	4
3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	9	3
1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	6	3
2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	0	1	2	0	3
2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	7	6
4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	1	2	1	3	2	3	4	4	0	4
2	2	3	3	3	3	4	3	0	2	0	3	3	3	0	1	3	3	2	1	4	4
3	2	3	3	4	4	4	1	1	1	2	4	0	1	2	1	2	1	3	1	3	3
1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	2	0	2	2	1	1	1	3	1	1	4
3	3	1	4	1	3	0	3	4	1	3	4	0	1	3	1	3	1	4	0	3	3
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	9	3
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	9	3
3	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	0	1	2	4	1	1	2	2	9	3
2	1	1	4	2	2	3	2	1	1	1	3	4	2	0	3	1	2	1	3	9	3
3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	0	3	0	0	3	3	1	0	3	1	5	4
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	6	4
3	0	3	4	3	3	4	2	0	3	2	4	0	0	3	3	0	4	4	1	6	3
1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	9	6
4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	3	3	2	2	4
4	4	3	3	2	2	2	3	3	0	3	2	3	3	1	3	0	1	2	0	4	4
1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	0	3
1	0	1	2	1	3	3	0	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
1	1	0	2	2	3	3	1	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	7	3
1	2	1	3	3	2	1	0	0	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	1	3	

Dimensión 3 : Componente Adaptabilidad

99

										1									1		
3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	7	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4	9
										1										1	
3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	7	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4	9
										1										1	
3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	8	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4	9
										1										2	
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	8	0	1	1	4	4	3	4	2	4	2	5
										1										2	
1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	6	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	0
										2										2	
3	3	2	1	2	1	2	4	2	3	3	4	1	4	4	0	3	4	1	4	1	6
										2										2	
4	3	2	1	1	1	2	4	3	4	5	1	1	4	4	0	3	4	1	4	1	3
										1										1	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	9	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	9
										2										2	
4	0	3	3	2	3	2	3	3	4	7	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	7
										2										2	
4	3	1	2	1	0	3	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	2	1	3	1	3
										1										1	
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	1	1	2	1	0	1	2	2	4
										2										1	
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	5	2	1	1	2	2	1	0	1	2	1	3
										2										1	
1	3	2	1	3	1	3	3	1	2	0	3	1	0	1	1	1	1	1	2	1	2
										2										1	
1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	0	3	2	1	2	3	2	0	1	2	1	7
										1										1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	8	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	5
										1										1	
1	1	0	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	2	2	0	1	2	0	3
										1										1	
3	1	1	2	2	0	2	3	1	3	8	1	2	3	3	1	3	3	0	1	0	7
										2										2	
4	3	1	1	1	2	2	4	3	4	5	1	1	4	4	0	3	4	1	4	1	3
										2										2	
4	2	3	0	1	1	0	4	3	3	1	0	0	4	4	0	2	2	3	2	3	0
										2										2	
3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	1	5
										1										2	
1	0	1	1	2	3	1	2	3	4	8	0	0	4	4	4	4	4	1	4	1	6
										2										2	
2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	0	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	0
										2										2	
2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	0	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3
										1										1	
1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	6	1	2	3	1	3	1	3	1	2	2	9
										2										1	
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	0	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	6
										2										2	
3	1	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	4	3	1	5

										2										2	
4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	5	3	2	2	4	2	2	3	4	3	1	6
										2										2	
3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	0	2	1	3	4	1	3	4	1	3	1	3
										1										2	
2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	9	1	2	2	4	1	3	4	1	3	2	3
										1										1	
2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	7	3	1	1	1	0	4	0	2	1	0	3
										1										1	
3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	7	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4	9
										1										1	
3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	7	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4	9
										1										1	
3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	8	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4	9
										1										2	
1	1	2	2	2	1	2	1	2	4	8	0	1	1	4	4	3	4	2	4	4	7
										1										2	
1	0	1	1	2	2	2	1	3	2	5	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	0
										2										2	
4	3	4	1	2	1	2	1	2	3	3	4	1	4	4	0	3	4	1	4	1	6
										2										2	
4	3	2	1	1	0	2	4	3	4	4	1	1	4	4	0	3	4	1	4	1	3
										1										1	
2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	9	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	9
										2										2	
4	0	3	3	3	3	2	3	3	4	8	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	7
										2										2	
4	3	1	2	1	0	3	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	2	1	3	1	3
										1										1	
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	2	2	1	1	2	1	0	1	2	2	4
										2										1	
2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	5	2	1	1	2	2	1	0	1	2	1	3
										2										1	
2	1	3	1	3	1	3	3	1	2	0	3	1	0	1	1	1	1	1	2	1	2
										2										1	
2	2	3	1	1	2	1	2	3	3	0	3	2	1	2	3	2	0	1	2	1	7
										1										1	
2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4
										1										1	
1	1	2	1	1	1	0	3	3	1	4	1	1	3	1	1	2	0	1	2	0	2
										1										1	
3	1	3	2	1	0	2	2	1	3	8	1	1	3	3	1	3	4	0	1	0	7
										2										2	
4	3	4	1	2	0	2	2	3	4	5	1	1	4	4	0	3	4	1	4	1	3
										2										2	
3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	0	0	4	4	0	4	4	3	4	3	6
										2										2	
2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	1	5
										1										2	
1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	8	0	0	4	4	4	4	4	1	4	1	6
										2										2	
2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	0	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	0

										2										2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3
										1										1
1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	6	1	2	3	1	3	1	3	1	2	2
										2										1
1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	0	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2
										2										6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	3	4	3	1
										2										5
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	5	3	2	2	4	2	2	3	4	3	1
										2										6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	1	3	4	1	3	4	1	3	1
										1										3
2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	9	1	2	2	4	1	3	4	1	3	2
										1										3
2	0	2	2	3	2	1	1	3	1	7	3	1	1	1	0	4	0	2	1	0
										2										3
3	1	2	3	1	2	2	3	2	1	0	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4
										1										9
3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	7	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4
										1										9
3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	8	0	1	2	4	0	1	2	1	4	4
										1										9
1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	8	0	1	1	4	4	3	4	2	4	4
										1										7
2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	6	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1
										2										0
4	3	1	1	1	2	2	4	2	3	3	4	1	4	4	0	3	4	1	4	1
										2										6
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	1	1	4	4	0	3	4	1	4	1
										1										3
2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	9	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2
										2										9
4	0	3	3	2	3	3	3	3	4	8	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3
										2										7
2	3	1	0	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	2	1	3	1
										1										3
2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	0	1	2	2
										2										4
3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	5	2	1	1	2	2	1	0	1	2	1
										2										3
3	3	3	1	3	2	1	1	1	2	0	3	1	0	1	1	1	1	1	2	1
										2										2
1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	0	3	2	1	2	3	2	0	1	2	1
																				7

Dimensión 4: Componente Manejo del Estrés

Dimensión 5: Componente Estado
de ánimo en general

p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	p51	p52	p53	p54	p55	p56	p57	p58	p59	p60				
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	0	0	0	1	7	127	183
3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	27	1	2	3	2	2	1	11	115	172
2	0	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	31	1	2	1	1	0	4	9	161	241
3	2	1	1	3	4	1	0	0	3	3	1	2	1	25	2	2	2	3	1	4	14	127	176
2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	30	3	1	2	2	2	2	12	110	132
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	20	1	1	1	2	1	2	8	98	80
1	2	3	2	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	32	2	2	1	1	2	2	10	110	132
1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	29	4	1	1	0	2	3	11	110	132
2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	20	1	2	1	2	1	2	9	93	60
1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	0	0	0	19	1	1	1	2	2	1	8	80	45
3	0	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	0	1	21	1	1	1	1	1	1	6	100	123
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	1	1	0	4	12	132	220
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	20	2	4	0	1	0	3	10	110	132
0	4	1	4	1	3	4	2	2	0	1	0	1	1	24	3	2	3	2	2	4	16	136	221
4	4	0	0	0	3	4	1	0	1	4	0	0	3	24	4	4	0	0	0	4	12	122	170
3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	28	2	1	2	2	3	2	12	119	167
2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	28	2	2	1	1	2	2	10	117	174
2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	25	2	1	1	1	2	1	8	98	65
3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	24	3	2	1	2	3	2	13	115	132
3	4	4	1	3	3	3	2	4	2	3	4	0	1	37	4	1	2	0	4	4	15	161	241
3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	34	1	3	3	2	1	4	14	143	223
3	4	3	1	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	31	3	3	1	1	0	4	12	129	177
3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	26	2	2	1	2	1	4	12	110	135

2	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	25	3	1	1	3	1	3	12	110	132
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	1	2	1	4	13	113	137
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	1	2	1	4	13	113	137
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	0	2	0	4	11	112	136
2	4	1	3	0	2	1	0	2	1	2	1	1	1	21	2	4	1	3	0	4	14	117	170
2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	1	2	1	27	3	1	2	1	3	2	12	110	132
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	1	1	0	4	12	133	178
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	0	0	0	1	7	127	175
3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	27	1	2	3	2	2	1	11	115	165
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	37	2	2	2	2	3	4	15	161	241
3	2	1	1	3	4	1	0	0	3	3	1	2	1	25	2	2	2	3	1	4	14	127	176
2	2	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	3	3	35	3	1	2	2	2	2	12	110	132
1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	1	26	0	0	0	1	1	2	4	99	66
1	2	3	2	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	32	2	2	1	1	2	2	10	101	123
1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	29	4	1	1	0	2	3	11	110	132
2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	20	1	2	1	2	1	2	9	96	66
1	2	3	4	3	3	2	1	1	2	1	0	0	0	23	1	1	1	2	2	1	8	85	48
3	0	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	0	1	20	2	1	2	1	2	1	9	100	123
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	2	2	0	26	4	2	1	1	0	4	12	132	177
4	0	0	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	20	2	4	0	1	0	4	11	110	132
0	4	1	2	1	3	4	2	2	2	1	0	1	1	24	3	2	3	2	2	4	16	136	180
4	4	0	0	0	3	4	1	0	1	4	0	0	3	24	4	4	0	0	0	4	12	122	160
3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	28	2	1	2	2	3	2	12	119	167
2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	28	2	2	1	1	2	2	10	117	174
2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	25	2	1	1	1	2	1	8	98	64

3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	29	3	2	1	2	3	2	13	115	132
3	4	4	1	3	3	3	0	0	2	3	1	0	1	28	4	1	2	0	4	4	15	149	187
3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	34	1	3	3	2	1	4	14	143	170
3	4	3	1	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	31	3	3	1	1	0	4	12	129	133
3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	26	2	2	1	2	1	4	12	111	135
2	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	25	3	1	1	3	1	3	12	110	132
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	1	2	1	4	13	113	136
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	1	2	1	4	13	113	136
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	0	2	0	4	11	112	135
2	4	1	3	0	2	1	0	0	1	2	0	2	1	19	2	4	1	3	0	4	14	117	166
2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	1	2	1	27	3	1	2	1	3	2	12	109	151
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	1	1	0	4	12	133	178
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	3	0	0	25	4	2	0	1	1	1	9	127	183
3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	27	1	2	3	2	2	1	11	115	113
2	0	0	1	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	26	1	2	1	1	0	4	9	152	135
3	2	1	1	3	4	1	0	0	3	3	1	2	1	25	2	2	2	3	1	4	14	127	176
2	2	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	3	3	35	3	1	2	2	2	2	12	110	151
1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	1	26	0	0	0	1	1	2	4	99	66
1	2	3	2	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	32	2	2	1	1	2	2	10	101	144
1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	29	4	1	1	0	2	3	11	110	151
2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	20	1	2	1	2	1	2	9	93	60
1	2	3	4	3	3	2	1	1	2	1	0	0	0	23	1	1	1	2	2	1	8	85	48
3	0	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	0	1	20	1	2	2	2	1	1	9	100	143
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	1	1	0	4	12	132	195
4	0	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	1	1	14	2	4	0	1	0	4	11	110	151

0	4	1	4	1	3	4	2	2	0	1	0	1	1	24	3	2	3	2	2	4	16	136	90
4	4	0	0	0	3	4	1	0	1	4	0	0	3	24	4	4	0	0	0	4	12	122	224
3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	28	2	1	2	2	3	2	12	119	198
2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	28	2	2	1	1	2	2	10	117	174
2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	25	2	1	1	1	2	1	8	98	65
3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	29	3	2	1	2	3	2	13	115	132
3	4	4	1	3	3	3	0	0	2	3	1	0	1	28	4	1	2	0	4	4	15	149	187
3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	34	1	3	3	2	1	4	14	143	170
3	4	3	1	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	31	3	3	1	1	0	4	12	129	133
3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	26	2	2	1	2	1	4	12	111	152
2	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	25	3	1	1	3	1	3	12	110	151
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	1	2	1	4	13	116	165
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	1	2	1	4	13	113	130
3	1	0	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	25	2	3	0	2	0	4	11	112	198
2	4	1	3	0	2	1	0	0	1	2	0	2	1	19	2	4	1	3	0	4	14	117	166
2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	1	2	1	27	3	1	2	1	3	2	12	110	190
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	1	1	0	4	12	133	178
3	4	1	1	0	4	2	1	1	1	4	4	0	0	26	4	2	0	1	1	1	9	129	176
3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	27	1	2	3	2	2	1	11	115	113
2	0	0	1	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	26	1	2	1	1	0	4	9	152	135
3	2	1	1	3	4	1	0	0	3	3	1	2	1	25	2	2	2	3	1	4	14	127	176
2	2	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	30	3	1	2	2	2	2	12	110	153
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	22	1	1	1	2	1	2	8	99	80
1	2	3	2	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	32	2	2	1	1	2	2	10	101	134
1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	29	4	1	1	0	2	3	11	110	151

0	1	4	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	2	
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	3	
1	1	1	1	1	0	0	2	2	1	2	1	0	1	1	0	0	2	3	1	1	0	2	3	2	2	1
1	1	2	1	2	2	0	0	1	0	1	4	0	1	1	0	0	3	1	1	1	0	0	3	0	2	2
2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3
4	4	3	0	0	4	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	0	3	2	1	3	1	2	4	0	4
3	3	3	1	1	2	0	0	2	2	3	3	3	3	1	1	0	1	3	2	3	2	0	2	3	1	2
2	1	0	1	4	3	2	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1
2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2
1	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3
3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1
1	4	2	2	1	3	3	4	4	1	3	1	1	2	3	2	3	2	0	4	0	2	3	3	1	2	4
0	2	1	0	2	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	0	2	0	2	1	3	1	0	2	3
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1
2	1	0	3	3	4	2	1	2	0	2	3	1	0	0	4	0	1	2	1	3	2	2	1	2	4	3
2	3	0	1	0	2	1	0	2	3	0	3	4	1	0	3	0	2	2	3	4	3	2	0	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	0	3	1	1
2	4	0	0	0	4	0	4	2	4	2	4	4	2	0	0	2	0	4	0	0	2	2	2	3	4	3
0	1	4	1	4	0	1	1	2	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	2
0	1	1	0	2	1	2	2	4	0	2	3	1	2	1	2	1	2	0	2	2	3	3	2	1	2	1
2	1	4	3	3	4	4	1	1	1	1	0	2	2	4	4	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3
0	0	1	3	4	1	2	4	0	4	4	0	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	0	0	1	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
1	1	0	0	0	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
0	1	4	1	4	0	1	1	2	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	2
0	1	4	1	4	0	1	1	2	2	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	3
1	1	1	1	1	0	0	2	2	1	2	1	0	1	1	0	0	2	3	1	1	0	2	3	2	2	1
1	1	2	1	2	2	0	0	1	0	1	4	0	1	1	0	0	3	1	1	1	0	0	3	0	2	2
2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3
4	4	3	0	0	4	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	0	3	2	1	3	1	2	4	0	4
3	3	3	1	1	2	0	0	2	2	3	3	3	3	1	1	0	1	3	2	3	2	0	2	3	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1
2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2
1	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3
3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1
2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1
1	4	2	2	1	3	3	4	4	1	3	1	1	2	3	2	3	2	0	4	0	2	3	3	1	2	4
0	2	1	0	2	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	0	2	0	2	1	3	1	0	2	3

2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1
2	1	0	3	3	4	2	1	2	0	2	3	1	0	0	4	0	1	2	1	3	2	2	1	2	4	3
2	3	0	1	0	2	1	0	2	3	0	3	4	1	0	3	0	2	2	3	4	3	2	0	3	2	2
3	4	1	1	1	2	1	0	2	2	2	1	3	2	1	2	0	3	3	4	1	2	1	0	2	2	2
4	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	0	3	1	1
2	4	0	0	0	4	0	4	2	4	2	4	4	2	0	0	2	0	4	0	0	2	2	2	3	4	3
0	1	4	1	4	0	1	1	2	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	2
0	1	1	0	2	1	2	2	4	0	2	3	1	2	1	2	1	2	0	2	2	3	3	2	1	2	1
2	1	4	3	3	4	4	1	1	1	1	0	2	2	4	4	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3
0	0	1	3	4	1	2	4	0	4	4	0	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	0	0	1	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	0	0	0	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
0	1	4	1	4	0	1	1	2	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	2

Dimensión 2: Autorrealización

p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p
4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6
1	4	0	1	0	0	2	1	0	2	3	3	3	4	0	0	2	0	2	2	4	0	0	4	3	2	1
2	1	2	0	1	2	3	1	1	0	1	2	1	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	3	1	3
2	2	3	0	1	2	0	2	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2
2	1	1	1	0	2	3	1	3	0	1	1	2	2	1	0	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
2	1	2	0	1	2	3	1	1	0	1	2	1	0	0	2	2	2	1	2	1	0	2	2	0	2	3
1	1	0	0	1	2	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1
1	1	0	0	1	2	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
1	1	1	4	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	3	2	1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4
0	2	0	1	1	1	1	0	2	3	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3
1	1	0	2	1	1	1	1	1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	0	4	4
2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2
1	3	1	4	1	0	3	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	4	0	2	1	3	0	2
1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	3	0	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2
2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
1	2	1	2	2	1	0	1	2	1	1	2	1	2	1	0	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	0	2	1
1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
0	1	1	1	3	0	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	1	1	1	1	2	0	0	1	1
3	1	3	0	3	1	1	3	1	0	3	0	2	2	1	3	1	3	0	4	1	3	0	3	1	3	1
1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
1	1	0	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2

2 2 0 4 0 1 0 4 2 2 1 3 2 2 1 2 1 1 0 3 2 4 0 1 1 1 2
 2 3 4 2 2 1 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 3 3 1 2 2 1 3 2 1 3 0 3 2 2 3 3 2 2 1 2 2 2 1 2 2 3 1
 1 4 0 1 0 0 2 1 0 2 3 3 3 4 0 0 2 0 2 2 4 0 0 4 3 2 1
 2 1 2 0 1 2 3 1 1 0 1 2 1 0 0 2 2 2 1 2 1 0 2 2 0 2 3
 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 0 2 1 0 0 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 2 2 3 0 1 2 0 2 0 0 1 1 1 1 1 2 2 2 2 3 3 2 2 1 3 3 2
 2 1 1 1 0 2 3 1 3 0 1 1 2 2 1 0 2 3 3 1 2 0 0 2 3 2 2
 1 0 0 0 1
 2 0 2 2 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 2 2
 2 1 2 0 1 2 3 1 1 0 1 2 1 0 0 2 2 2 1 2 1 0 2 2 0 2 2
 2 1 2 0 1 2 3 1 1 0 1 2 1 0 0 2 2 2 1 2 1 0 1 1 0 0 0
 0 0 1 1 0 0 0 0 3 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 2 1 1 3 2 1 4 3 3 3 3 4 2 3 3 3 3 2 3 3 3 4 2 1 2 2 1
 0 2 0 1 1 1 1 0 2 3 1 1 1 2 1 2 4 1 1 1 1 2 3 3 1 2 1
 1 1 0 2 1 1 1 1 1 0 2 4 1 4 0 0 0 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 2 4 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 4 2 2 3 3 2 3 2 2 1 2 2 2 2
 1 3 1 4 1 0 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 1 1 0 2 2 2 0 2
 1 2 3 2 3 2 1 1 1 1 3 0 2 3 1 2 3 2 3 3 2 0 2 1 2 1 0
 1 0 0 0 1
 1 2 1 2 2 1 0 1 2 1 1 2 1 2 1 0 1 2 1 1 2 1 2 2 2 2
 3 2 3 2 3 1 2 3 2 2 2 3 2 3 3 1 2 2 2 2 3 1 3 1 0 2 1
 1 2 1 1 1 2 2 2 1 1 2 3 3 2 3 1 2 1 3 2 1 1 2 2 1 2 3
 1 2 2 2 2 1 1 1 2 1 2 1 1 2 2 2 1 1 1 1 2 2 2 2 1 2
 1 2 2 2 2 1 1 1 2 1 2 1 1 2 2 2 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1
 0 4 1 1 3 0 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1 0 1 1 1 1 2 1 1 1 1
 3 1 3 0 3 1 1 3 1 0 3 0 2 2 1 3 1 3 0 4 1 3 0 3 1 1 1
 1 2 1 2 1 1 1 2 1 1 1 1 1 2 1 1 2 1 1 2 2 2 2 2 1 2
 4 2 0 3 2 4 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 2 2 0 4 0 1 0 4 2 2 1 3 2 2 1 2 1 1 0 3 2 4 0 1 1 1 2
 2 3 4 2 2 1 2 2 2 2 3 1 2 3 1 3 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2
 3 3 1 2 2 1 3 2 1 3 0 3 2 2 3 3 2 2 1 2 2 2 1 2 2 3 1
 1 4 0 1 0 0 2 1 0 2 3 3 3 4 0 0 2 0 2 2 4 0 0 4 3 2 1
 2 1 2 0 1 2 3 1 1 0 1 2 1 0 0 2 2 2 1 2 1 0 2 2 0 2 3
 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 0 2 1 0 0 3 1 1 1 1 2 1 1 1 3 1 3
 2 2 3 0 1 2 0 2 0 0 1 1 1 1 1 2 2 2 2 3 3 2 2 1 3 3 2
 2 1 1 1 0 2 3 1 3 0 1 1 2 2 1 0 2 3 3 1 2 0 0 2 4 2 2
 1
 2 0 2 2 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 2 2
 2 1 2 0 1 2 3 1 1 0 1 2 1 0 0 2 2 2 1 2 3 3 3 3 3 3
 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 2 1 0 0 2 2 2 1 2 1 0 0 0 0 0
 1 1 1 1 0 0 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 1 1 1 3 4 0 1 0
 2 1 2 2
 2 1 1 3 2 1 4 3 3 3 3 4 2 3 3 3 3 2 3 3 3 4 2 1 2 2 1
 0 2 0 1 1 1 1 0 2 3 1 1 1 2 1 2 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 1 1 0 2 1 1 1 1 1 0 2 4 1 4 0 0 0 0 1 1 1 0 0 4 0 0 0

Dimensión 3: Estabilidad de cambio

111

2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 2 2 2 2 4 1 1 2 3 3 3 3 2 2 2
0 4 4 1 4 0 3 3 0 2 3 1 3 3 2 3 3 3 2 1 1 3 1 3 4 2 2 1 2 1 3 3 3 3 2 3
3 4 1 3 2 0 0 4 2 4 1 2 0 1 0 3 2 4 2 2 2 1 1 1 3 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 3
1 1 0 1 2 0 1 0 0 0 0 1 0 0 0 1 1 1 1 0 1 1 0 1 2 0 1 1 1 0 0 1 2 0 1 0
3 2 2 3 0 0 1 2 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 1 2 1 0 1 1 2 2 2 2 1 2 2 0 1 0
3 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 2 3 3 2 2 1 3 2 1 2 3 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
1 2 2 2 2 1 1 4 1 4 0 1 3 3 2 3 3 3 3 4 4 4 2 4 4 4 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3
2 3 3 3 3 3 3 2 3 1 1 2 1 2 1 2 1 2 2 4 4 4 4 4 4 2 1 1 4 1 4 1 4 4 4
2 2 1 2 1 1 1 2 2 2 1 2 1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 2 1 2 1 1 2 1 2
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 0 1 1 1 1 1 2 1 0 2 1 2 1 1 2 2 1 2 1 2 1 1
1 4 1 3 3 0 3 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1 1 2 4 2 1 2 4 2 1 2 1 2 1 1 2 1 1 1 2 1 2
3 1 2 1 1 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 3 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 3 1 1 0 1 1
0 2 4 3 4 0 3 4 0 3 4 0 2 0 3 4 3 1 2 3 1 4 2 2 1 3 3 4 0 2 1 4 1 0 1 4
1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1
2 3 3 1 3 1 2 3 3 2 2 2 2 2 2 2 4 2 1 3 2 1 1 3 3 3 2 1 0 2 3 2 3 2 0 2 3
1 4 2 2 2 0 4 4 0 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 1 1 3 3 3 2 0 4
0 1 3 3 2 3 4 3 3 3 1 2
3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
3 4 1 3 2 0 0 4 2 4 1 2 0 1 0 3 2 4 4 4 2 1 1 1 3 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 3
1 3 3 4 2 2 1
1 0 1 1 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1
0 2 2 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2
0 1 2 2 2 3 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 0 0 1 2
0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 0 1 0 0 0 1 0 1 0 1 1 1 1 1
1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0
1 2 2 2 2 2 2 1 1 1 2 1 2 1 2 1 1 1 2 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
2 1 1 2 2 2 1 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 1 1 2 2 1
2 2 1 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 1 2 1 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 3
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 2 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3
2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 2 2 2 2 4 4 3 2 3 3 3 3 2 2 2
0 2 1 2 2 2 2 2
2 3 3 3 1 3 3 3 0 2 3 1 3 1 3 3 3 3 2 1 2 2 2 3 2 0 1 1 2 3 3 3 2 0 2 3
1 0 1 1 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 0 0
3 2 2 3 0 0 1 2 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 1 2 1 0 1 1 2 2 2 2 1 2 2 0 1 0
3 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 2 3 3 2 2 1 3 2 1 2 3 2 2 2 3 3 3 1 2 2 2 1 0 1
1 2 2 2 2 1 1 2 1 2 3 1 2 1 2 2 2 3 2 3 2 1 2 3 2 2 2 3 3 1 2 2 1 2 3 1
2 1 1 1 1 2 1 1 2 1 1 1 2 1 2 1 2 1 2 2 2 1 1 2 2 1 2 1 1 1 2 1 1 1 1
1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 1 1 2 2 1 2 1 1 2 1 2
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 2 2 1 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 2 1 1 2 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 3 3 1 3 1
2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 1 2 1 1 1 2 1 2 2 2 2 1 2
1 2 1 1 1 1 2 1 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 2 1 2
0 2 4 3 4 0 3 4 0 3 4 0 2 0 3 4 3 1 2 3 1 0 2 2 1 3 3 4 0 2 1 4 1 0 1 4
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2 2 1 2 2 1 1 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1
2 3 3 1 3 1 2 3 3 2 2 2 2 2 2 4 2 1 3 2 1 1 3 3 3 2 1 0 2 3 2 3 2 0 2 3
1 4 2 2 2 0 4 4 0 4 2 0 4 2 4 4 4 0 2 2 2 2 3 4 4 0 2 4 1 1 3 3 3 2 0 4

0 1 3 3 2 3 3 2 1 1 2 2 0 0 2 0 0 0 2 2 1 1 1 1 1 2 1 2 0 2 3 1 0 0 1 2
1 3 4 0 0 0 0 2 0 0 1 1 1 3 2 0 0 0 2 3 2 1 2 0 1 1 1 2 1 3 2 3 2 1 2 2
3 4 1 3 2 0 0 4 2 4 1 2 0 1 0 3 2 4 4 4 2 1 1 1 3 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 3
1 3 3 4 2 2 3 3 1 1 3 1 0 2 1 0 2 1 2 0 0 1 1 1 3 3 3 1 2 1 3 2 2 2 1 2
1 1 1 1 1 1 1 1 0 1 1 1 1 0 0 0 1 0 0 1 0 0 1 1 1 1 1 1 1 0 0 1 0 1 0 0
2 2 2 1 1 1 2 2 2 2 1 2
3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 2 1 1 1 1 3 2 1 2 0 2 3 1 0 0 1 2
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 2 0 1 0 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 0
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 1 0 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 0
2 1 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 1 2 2 2 2
2 2 3 2 2 2 1 1 2 2 1 2 3 2 2 2 2 3 2 1 1 2 3 1 2 3 4 3 2 3 2 2 2 2 3 3
2 3 2 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 2 1 1 2 1 3 1 1 1 1 0 0 1 1 1 2 1 2 2 3
1 2 2 1 1 0 0 0 2 2 0 4 0 2 1 0 0 0 3 0 3 0 3 1 1 0 0 0 0 1 1 0 2 0 0 0
2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 2 2 2 2 4 4 3 2 3 3 3 3 2 2 2
0 4 4 1 4 0 3 3 0 2 3 1 3 3 2 3 3 3 2 1 1 3 1 3 4 2 2 1 2 1 3 3 3 3 2 3
2 3 3 3 1 3 3 3 0 2 3 1 3 1 3 3 3 3 2 1 2 2 2 3 2 0 1 1 2 3 3 3 2 0 2 3
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 1 1 1 1 1 1 0 0 0 1 0 0 1 0 0 0 0 1 0 1 0 0 1
3 2 2 3 0 0 1 2 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 1 2 1 0 1 1 2 2 2 2 1 2 2 0 1 0
3 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 2 3 3 2 2 1 3 2 1 2 3 2 2 2 3 3 3 1 2 2 2 1 0 1
1 2 2 2 2 1 1 2 1 2 3 1 2 1 2 2 2 3 2 3 2 1 2 3 2 2 2 3 3 1 2 2 1 2 3 1
2 1 1 1 1 2 1 1 2 1 1 1 2 1 2 1 2 1 2 2 2 1 1 2 2 1 2 1 1 1 1 2 1 1 1 1
3 2 1 0 1 1 1 2 2 3 3 2 1 2 2 2 1 2 2 1 0 2 1 2 2 1 1 2 2 2 2 1 1 2 1 2
0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 0 0 1 3 1 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2
1 4 1 3 3 0 3 1 3 1 2 1 2 3 1 4 3 2 1 3 1 3 1 3 3 1 3 2 1 2 1 3 3 1 3 1
2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1 1 2 1 2 1 2 1 1 1 2 1 1 2 1 1 1 2 1 2
3 4 2 4 1 2 3 3 1 3 3 2 2 3 1 2 2 3 3 4 3 2 2 3 0 1 4 2 3 3 3 0 3 0 1 2
0 2 4 3 4 0 3 4 0 3 4 0 2 0 3 4 3 1 2 3 1 0 2 2 1 3 3 4 0 2 1 4 1 0 1 4
3 4 4 1 4 0 3 2 1 3 3 1 2 3 2 3 2 3 1 2 2 1 1 4 3 2 2 1 2 4 3 2 1 3 2 4
2 3 3 1 3 1 2 3 3 2 2 2 2 2 2 4 2 1 3 2 1 1 3 3 3 2 1 0 2 3 2 3 2 0 2 3
1 4 2 2 2 0 4 4 0 4 2 0 4 2 2 2 2 0 2 2 2 2 3 3 4 0 2 4 1 1 3 3 3 2 0 4
0 1 3 3 2 3 3 2 1 1 2 2 0 0 2 0 0 0 2 2 1 1 1 1 1 2 1 2 0 2 3 1 0 0 1 2
1 3 4 0 0 0 0 2 0 0 1 1 1 3 2 0 0 0 2 3 2 1 2 0 1 1 1 2 1 3 2 3 2 1 2 2
3 4 1 3 2 0 0 4 2 4 1 2 0 1 0 3 2 4 4 4 2 1 1 1 3 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 3
1 3 3 4 2 2 3 3 1 1 3 1 0 2 1 0 2 1 2 0 0 1 1 1 3 3 3 1 2 3 3 2 2 2 1 2
1 1 1 1 1 1 1 0 1 1 1 1 0 1 0 1 0 1 1 1 0 0 1 0 1 1 1 1 1 0 1 0 1 0 1 1
0 2 2 0 1 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 1 2 2 2 1 2 2 2 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2
2 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 3 1 0 0 1 2

Anexo 6: Confiabilidad

Tabla 9

Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 1- Inteligencia emocional

Estadísticos de fiabilidad	
0,875 Alfa de Cronbach	N de elementos
	60

Tabla 10

Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 2- clima laboral

Estadísticos de fiabilidad	
de 0,801 Alfa de Cronbach	N de elementos
	90

Anexo 7: Artículo Científico

1. TÍTULO

Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017.

2. AUTOR:

Br. Sergio Cancha Caballero.

sergio_docente@outlook.com.

Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La investigación que tiene como título Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el título Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017. La investigación fue de tipo básica-descriptiva-correlacional, con un enfoque cuantitativo, cuyo método fue hipotético deductivo, bajo el diseño No experimental de corte transversal, con una población y muestra de 98 docentes de las instituciones educativas de la red N°3 de Huaral. Se aplicó como instrumento de medición dos instrumentos para la recolección de datos, uno se denominó EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory y el segundo instrumento denominado Work environment Scale., dichos instrumentos permiten medir los niveles de las variables y de sus dimensiones, el instrumento fue validado por juicio de experto y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, con un coeficiente de 0,875 para el instrumento de la variable inteligencia emocional y 0,801 para el instrumento de la variable Clima laboral. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose una correlación de 0.760**, y un $p=0.000$, por lo que la hipótesis alterna. Se concluyó que: existe relación alta directa, positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; en consecuencia, se ha logrado el objetivo general y probado la hipótesis general.

4. PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional, clima laboral, docentes, antecedentes.

5. ABSTRACT

The research that has as its title Emotional intelligence and working environment in the teachers of the secondary level of the network no. 3 of Huaral, 2017. Its general objective was to determine the relationship between the title Emotional intelligence and working environment in the teachers of the secondary level of The network n ° 3 of Huaral, 2017. The research was of a basic-descriptive-correlational type, with a quantitative approach, whose method was hypothetical deductive, under the Non-experimental cross-sectional design, with a population and sample of 98 teachers of the educational institutions of network n ° 3 Huaral. Two instruments for data collection were used as instruments of measurement, one was called EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory and the second instrument called Work environment Scale. These instruments allow to measure the levels of variables and their dimensions. The instrument was validated by expert judgment and its reliability was determined using the Cronbach Alpha statistic, with a coefficient of 0.875 for the instrument of the emotional intelligence variable and 0.801 for the instrument of the variable Labor climate. For the hypothesis test we used the Spearman Rho statistic, obtaining a correlation of 0.760 **, and a $p = 0.000$, so the hypothesis alternates. It was concluded that: there is a direct, positive and significant relationship between emotional intelligence and work environment in teachers at the secondary level of the Huaral Network, No. 3, 2017; In consequence the general objective has been achieved and tested the general hypothesis.

6. KEYWORDS: Emotional intelligence, work climate, teachers, background.

7. INTRODUCCIÓN

La Inteligencia Emocional es un constructo psicológico que explica los fenómenos emocionales que son de interés científico; al principio se empleó para describir las cualidades emocionales que tienen importancia para el éxito. Bar-On (2000) describe a la inteligencia emocional de la siguiente manera:

[...] Un conglomerado de conocimientos y destrezas en la parte emocional y a nivel social que intervienen dentro de nuestra capacidad para lograr enfrentar eficazmente las demandas del contexto que nos rodea. La mencionada destreza está basada en la habilidad de la

persona de ser altamente consciente, entender, manejar y poder expresar sus propias emociones de forma eficaz y asertiva (p.41).

Además, plantea un modelo para esta variable en el que nos habla de cinco elementos principales donde cada uno tiene su importancia debida. Se habla de lo intrapersonal al comprender y relacionarse con los demás, lo interpersonal al poder controlar nuestros impulsos, el manejo del estrés referida a la visión positiva y el estado de ánimo para poder adaptarse ante cualquier dificultad y poder superarla. Mientras que el clima laboral es un indicador global de una serie de procesos: Estructura, comunicación, relaciones interpersonales, relaciones de apoyo, identidad, etc. Gan & Berbel (2007) lo define como “el tiempo que hace o predomina en una zona, sus características comunes o estándares” (p.169); entonces en la organización, puede darse diferentes tipos de clima, este dependerá del rubro, el área y la importancia hecho que generará diferentes situaciones.

Dentro de las organizaciones, ha surgido un nuevo paradigma que da énfasis a la utilización e importancia del individuo dentro de las mismas, por lo que se ha incrementado el estudio de la inteligencia emocional de los trabajadores puesto que esto le permite al individuo, conocer y manejar sus propios sentimientos, así como los sentimientos de los demás y qué es capaz de realizar, hacia dónde debe marchar la empresa y el clima laboral entre los trabajadores, teniendo una percepción positiva o negativa por parte de las personas que trabajan en ella. En las instituciones públicas del país, se ha observado que la personalidad, actitud, percepción, motivación y otros factores determinan formas de comportamientos de los trabajadores; y estos a su vez influyen en el clima laboral. Por tal motivo los directivos deben centrarse en la optimización de las relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo.

8. METODOLOGÍA

La investigación realizada fue de tipo básica-descriptiva-correlacional, con un enfoque cuantitativo ya que tiene como principio la búsqueda de conocimiento objetivo y aplicado porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, dicha relación se pudo apreciar y explicar a través de la aplicación de las encuestas a los docentes de las instituciones educativas de la red n°03 de la ciudad de Huaral, considerándose así una investigación con diseño no experimental

de corte transversal, con un método hipotético deductivo, ya que los resultados obtenidos permitieron fundamentar sólidamente la hipótesis, partiendo de la formulación de las hipótesis general y específicas las cuales se refutaron deduciéndose en conclusiones afrontadas con los hechos. La población estuvo constituida por 131 docentes, el tipo de muestra se dio en forma probabilístico estratificado, trabajando con 98 docentes en total. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, permitiendo obtener valiosa información de manera objetiva para la investigación, como instrumento de investigación se aplicó una encuesta para ambas variables: Inteligencia emocional y clima laboral

9. RESULTADOS

Los resultados de presente trabajo de investigación se basaron en el trabajo con el programa SPSS. Para probar las hipótesis de emplearon las pruebas de normalidad de las variables y dimensiones de estudio.

Se llegó a comprobar que la inteligencia emocional se relaciona positivamente con el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red n° 3 de Huaral, 2017 en donde la relación es alta, positiva y significativa, 760^{**} aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman $,667^{**}$ y el $p - \text{valor} = ,000 < .05$, entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman $,450^{**}$ y el $p - \text{valor} = ,000 < .05$, entre el componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman $,680^{**}$ y el $p - \text{valor} = ,000 < .05$, entre el componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel

secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,276** y el $p - \text{valor} = ,000 < .05$, entre el componente manejo de estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,482** y el $p - \text{valor} = ,000 < .05$, entre el componente estado de ánimo y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Podemos afirmar que no existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,664** y el $p - \text{valor} = ,000 < .05$, entre las variables autoestima y la motivación cognitiva, de los cadetes aspirantes de la EOFAP, aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la hipótesis alterna.

10. DISCUSIÓN

De acuerdo a la aplicación del estadístico Spearman en la hipótesis general se ha obtenido un coeficiente de correlación de ,760** y una significancia de $p - \text{valor} = .000 < .05$, es decir que es relación alta, directa, positiva y significativa, de acuerdo con Matassini (2012) existe una relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional de los docentes y el clima organizacional de una institución educativa del distrito de La Perla, Región Callao.

En lo referente a la hipótesis específica 1 se encontró la existencia de una relación moderada, positiva, y significativa con un índice de correlación de ,667** y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables, de acuerdo con Ugarriza (2001), los resultados dan cuenta que los varones tienen mejor auto concepto de sí mismo. Así mismo López (2008), los estudiantes presentan una inteligencia intrapersonal promedio

De acuerdo al estadístico Rho de Spearman en la Hipótesis específica 2 se encontró que existe una relación moderada y significativa ,450** y el p – valor= .000 < .05, entre las variables. Con lo que menciona López (2008) que los estudiantes presentan una inteligencia interpersonal promedio.

En cuanto a la hipótesis 3 se obtuvo una relación moderada, y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman, ,680 y el p – valor= .000 < .05, entre las variables, de acuerdo con Matassini (2012) existe una relación directa y positiva entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y la variable clima organizacional.

En cuanto a la hipótesis 4 se obtuvo una relación moderada, directa, positiva, y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman , 276 ** y el p – valor= .000 < .05, entre las variables, de acuerdo con Ugarriza (2001), los resultados dan cuenta que los denotan mayor tolerancia al estrés y mejor control de los impulsos; de allí que tengan una concepción más grata de la vida y mayor optimismo. Por su parte Matassini (2012) encontró que existe una relación medianamente significativa entre el componente manejo del estrés y el clima organizacional. Finalmente, Pumacayo (2015) afirma que existe una relación positiva y significativa directa entre las variables estudiadas; predominando de manera significativa con tendencia alta la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral, lo que significa que en la medida que mejore la inteligencia emocional, disminuye el estrés laboral y mejora el clima laboral de los docentes.

En cuanto a la hipótesis 5 se obtuvo una relación moderada, y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman, 482** y el p – valor= .000 < .05, entre las variables. Al respecto López (2008) menciona que los estudiantes encuestados presentan estado de ánimo general promedio.

11. CONCLUSIONES:

PRIMERA. En respuesta al problema general, se ha encontrado que es alta directa, positiva y significativa la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; en consecuencia, se ha logrado el objetivo general y probado la hipótesis general.

SEGUNDA. En respuesta al problema específico 1, se ha encontrado que es moderada, directa, positiva y significativa la relación entre el componente intrapersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; en consecuencia, se ha logrado el objetivo específico 1 y probado la hipótesis específica 1.

TERCERA. En respuesta al problema específico 2, se ha encontrado que es moderada, directa, positiva y significativa la relación entre el componente interpersonal y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; en consecuencia, se ha logrado el objetivo específico 2 y probado la hipótesis específica 2.

CUARTA. En respuesta al problema específico 3, se ha encontrado que existe una relación moderada, directa y significativa entre el componente adaptabilidad y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; en consecuencia, no se ha logrado el objetivo específico 3 y no se ha probado la hipótesis específica 3.

QUINTA En respuesta al problema específico 4, se ha encontrado que es moderada, directa, positiva y significativa la relación entre el componente manejo de estrés y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3 de Huaral, 2017; en consecuencia, se ha logrado el objetivo específico 4 y probado la hipótesis específica 4.

12. REFERENCIAS

- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/arredondo_bd.pdf.
- Bar-On, R. (2000). *Inteligencia emocional y social. Perspectivas desde el inventario cociente emocional*. Es: Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). *El manual de emotionalintelligence: Teoría, evaluación del desarrollo y la aplicación en el hogar, la escuela y inworkplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill.
- Matassini, H. R. (2012). *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla - Callao*. (tesis
- Nava, A. (2006). *Inteligencia Emocional y su influencia en el Clima Organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES*. (Tesis de doctorado). Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela.
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn(I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Libro amigo.
- Zárate, E. M. (2012). *Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral*. (tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Zarate-Eber.pdf>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Sergio Cancha Caballero, estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa de la educación de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo. Identificado con DNI 47194797 con el artículo titulado:

Efecto del programa "Habilidades sociales y clima afectivo en estudiantes de multigrado de primaria de la institución educativa San Juan Bautista Sumbilca - Huaral 2017 declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del momento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Huaral 22 de febrero del 2020

Sergio Cancha Caballero

DNI 47194797

Anexo 8: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso.	X		X		X		
2	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer.	X		X		X		
3	Sé cómo manejar los problemas más desagradables.	X		X		X		
4	Trato de valorar y darle sentido a mi vida.	X		X		X		
5	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
6	Entro fácilmente en contacto con mis emociones.	X		X		X		
7	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	X		X		X		
8	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		
9	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
10	No soy capaz de expresar mis sentimientos.	X		X		X		
11	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
12	Soy una persona bastante alegre y optimista	X		X		X		
13	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.	X		X		X		
14	Me es difícil entender como me siento.	X		X		X		
15	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	X		X		X		
16	Me resulta fácil hacer amigos (as).	X		X		X		
17	Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas.	X		X		X		
18	Me resulta difícil cambiar de opinión.	X		X		X		
19	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X		X		X		
20	No resisto el estrés	X		X		X		
DIMENSION 2		SI	No	SI	No	SI	No	
21	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso.	X		X		X		
22	Me es difícil relacionarme con los demás.	X		X		X		
23	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X		X		X		
24	Soy impaciente.	X		X		X		
25	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X		X		X		

26	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X	X	X	X	X	
27	Nunca he mentido.	X					
28	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.	X		X		X	
29	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X		X		X	
30	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No
31	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X	
32	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X		X		X	
33	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X	
34	Soy respetuoso (a) con los demás.	X		X		X	
35	Nunca he violado la ley.	X		X		X	
36	Disfruto de las cosas que me interesan.	X		X		X	
37	Mantengo buenas relaciones con la gente.	X		X		X	
38	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X		X		X	
39	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X	
40	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	SI	No	SI	No	SI	No
41	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	X		X		X	
42	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	X		X		X	
43	Tengo pensamientos extraños, que los demás no logran entender.	X		X		X	
44	Tengo mal carácter	X		X		X	
45	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.	X		X		X	
46	Me es difícil ver sufrir a la gente.	X		X		X	
47	Me gusta divertirme.	X		X		X	
48	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	X		X		X	
49	Me pongo ansioso (a).	X		X		X	
50	Nunca tengo un mal día.	X		X		X	
51	Intento no herir los sentimientos de los demás.	X		X		X	
52	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.	X		X		X	
53	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X		X		X	
54	Me es difícil ser realista	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	SI	No	SI	No	SI	No
55	No mantengo relación con mis amistades.	X		X		X	

56	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a).	X		X		X	
57	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente.	X		X		X	
58	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	X		X		X	
59	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	X		X		X	
60	He respondido sincera y honestamente a la presente encuesta.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PARIONA ERAZO, Vivian Odalis DNI: 44094267

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

 **REVISADO**
Fecha:
Mg. Vivian Pariona Erazo
Esp: Biología, Química y Tec. de Alimentos
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIÓN 1	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1		Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso.	X		X		X		
2		Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer.	X		X		X		
3		Sé cómo manejar los problemas más desagradables.	X		X		X		
4		Trato de valorar y darle sentido a mi vida.	X		X		X		
5		Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
6		Entro fácilmente en contacto con mis emociones.	X		X		X		
7		Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	X		X		X		
8		Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		
9		Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
10		No soy capaz de expresar mis sentimientos.	X		X		X		
11		No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
12		Soy una persona bastante alegre y optimista	X		X		X		
13		Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.	X		X		X		
14		Me es difícil entender como me siento.	X		X		X		
15		Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	X		X		X		
16		Me resulta fácil hacer amigos (as).	X		X		X		
17		Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas.	X		X		X		
18		Me resulta difícil cambiar de opinión.	X		X		X		
19		Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X		X		X		
20		No resisto el estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 2			SI	No	SI	No	SI	No	
21		Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso.	X		X		X		
22		Me es difícil relacionarme con los demás.	X		X		X		
23		Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X		X		X		
24		Soy impaciente.	X		X		X		
25		Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X		X		X		

26	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X	X	X	X	X	
27	Nunca he mentido.	X					
28	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.	X		X		X	
29	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X		X		X	
30	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No
31	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X	
32	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X		X		X	
33	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X	
34	Soy respetuoso (a) con los demás.	X		X		X	
35	Nunca he violado la ley.	X		X		X	
36	Disfruto de las cosas que me interesan.	X		X		X	
37	Mantengo buenas relaciones con la gente.	X		X		X	
38	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X		X		X	
39	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X	
40	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	SI	No	SI	No	SI	No
41	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	X		X		X	
42	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	X		X		X	
43	Tengo pensamientos extraños, que los demás no logran entender.	X		X		X	
44	Tengo mal carácter	X		X		X	
45	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.	X		X		X	
46	Me es difícil ver sufrir a la gente.	X		X		X	
47	Me gusta divertirme.	X		X		X	
48	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	X		X		X	
49	Me pongo ansioso (a).	X		X		X	
50	Nunca tengo un mal día.	X		X		X	
51	Intento no herir los sentimientos de los demás.	X		X		X	
52	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.	X		X		X	
53	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X		X		X	
54	Me es difícil ser realista	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	SI	No	SI	No	SI	No
55	No mantengo relación con mis amistades.	X		X		X	

56	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a).	X		X		X	
57	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente.	X		X		X	
58	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	X		X		X	
59	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	X		X		X	
60	He respondido sincera y honestamente a la presente encuesta.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. CARLOS GARCIA PALACIOS DNI: 09363790

Especialidad del validador: Dr. En Educación - Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de mayo del 2017


Firma del Experto Informante.
CPPE N°: 081283

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIÓN 1	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1		Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso.	X		X		X		
2		Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer.	X		X		X		
3		Sé cómo manejar los problemas más desagradables.	X		X		X		
4		Trato de valorar y darle sentido a mi vida.	X		X		X		
5		Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
6		Entro fácilmente en contacto con mis emociones.	X		X		X		
7		Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	X		X		X		
8		Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		
9		Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
10		No soy capaz de expresar mis sentimientos.	X		X		X		
11		No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
12		Soy una persona bastante alegre y optimista	X		X		X		
13		Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.	X		X		X		
14		Me es difícil entender como me siento.	X		X		X		
15		Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	X		X		X		
16		Me resulta fácil hacer amigos (as).	X		X		X		
17		Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas.	X		X		X		
18		Me resulta difícil cambiar de opinión.	X		X		X		
19		Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X		X		X		
20		No resisto el estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 2			SI	No	SI	No	SI	No	
21		Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso.	X		X		X		
22		Me es difícil relacionarme con los demás.	X		X		X		
23		Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X		X		X		
24		Soy impaciente.	X		X		X		
25		Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X		X		X		

26	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X	X	X	X	X	
27	Nunca he mentido.	X					
28	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.	X		X		X	
29	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X		X		X	
30	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No
31	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X	
32	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X		X		X	
33	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X	
34	Soy respetuoso (a) con los demás.	X		X		X	
35	Nunca he violado la ley.	X		X		X	
36	Disfruto de las cosas que me interesan.	X		X		X	
37	Mantengo buenas relaciones con la gente.	X		X		X	
38	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X		X		X	
39	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X	
40	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	SI	No	SI	No	SI	No
41	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	X		X		X	
42	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	X		X		X	
43	Tengo pensamientos extraños, que los demás no logran entender.	X		X		X	
44	Tengo mal carácter	X		X		X	
45	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.	X		X		X	
46	Me es difícil ver sufrir a la gente.	X		X		X	
47	Me gusta divertirme.	X		X		X	
48	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	X		X		X	
49	Me pongo ansioso (a).	X		X		X	
50	Nunca tengo un mal día.	X		X		X	
51	Intento no herir los sentimientos de los demás.	X		X		X	
52	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.	X		X		X	
53	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X		X		X	
54	Me es difícil ser realista	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	SI	No	SI	No	SI	No
55	No mantengo relación con mis amistades.	X		X		X	

56	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a).	x		x		x	
57	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente.	x		x		x	
58	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	x		x		x	
59	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	x		x		x	
60	He respondido sincera y honestamente a la presente encuesta.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr.: Javier Vidal Soldevilla DNI 08250672

Especialidad del Experto: Psicólogo Colegiado y Habilitado, Magister en Educación Universitaria, Doctor en psicología, Psicoterapeuta.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de mayo de 2017


Dr. JAVIER VIDAL SOLDEVILLA
Psicólogo
C.Ps.R. 3102

Firma del Experto Informante.

Anexo 9: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIÓN 1	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1		El trabajo es realmente estimulante.	X		X		X		
2		Los docentes se esfuerzan en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	X		X		X		
3		El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	X		X		X		
11		No existe mucho espíritu de grupo.	X		X		X		
12		El ambiente es bastante impersonal.	X		X		X		
13		El director suele felicitar al empleado que hace algo bien.	X		X		X		
21		Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	X		X		X		
22		Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	X		X		X		
23		El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	X		X		X		
31		Los docentes parecen estar orgullosos de la organización.	X		X		X		
32		Los docentes raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
33		Normalmente el director valora las ideas aportadas por los empleados.	X		X		X		
41		Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	X		X		X		
42		En general, los docentes se expresan con franqueza lo que piensa.	X		X		X		
43		A menudo el director critica a los docentes por cosas de poca importancia.	X		X		X		
51		Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	X		X		X		
52		A menudo los docentes comen juntos a mediodía.	X		X		X		
53		Normalmente los docentes se sienten libres para solicitar un aumento de sueldo.	X		X		X		
61		En general, en la institución educativa se trabaja con entusiasmo.	X		X		X		
62		Los docentes con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	X		X		X		
63		El director espera demasiado de los docentes.	X		X		X		
71		Es difícil conseguir que los docentes hagan un trabajo extraordinario.	X		X		X		
72		Frecuentemente los docentes hablan entre sí de sus problemas personales.	X		X		X		
73		Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.	X		X		X		

[illegible]

	costumbres.						
79	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	X		X		X	
80	El mobiliario esta normalmente bien colocado.	X		X		X	
87	El director estimula a los docentes para que sean precisos y ordenados.	X		X		X	
88	Si un docente llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	X		X		X	
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	X		X		X	
90	Las instalaciones del institución educativa está siempre bien ventilados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PARIONS Erazo Vivian Odali DNI: 44094267

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

REVISADO

[Firma]

Fecha:
Mg. Vivian Panona Erazo
Especialidad: Química y Terc. de Alimentos

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIÓN 1	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1		El trabajo es realmente estimulante.	X		X		X		
2		Los docentes se esfuerzan en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	X		X		X		
3		El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	X		X		X		
11		No existe mucho espíritu de grupo.	X		X		X		
12		El ambiente es bastante impersonal.	X		X		X		
13		El director suele felicitar al empleado que hace algo bien.	X		X		X		
21		Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	X		X		X		
22		Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	X		X		X		
23		El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	X		X		X		
31		Los docentes parecen estar orgullosos de la organización.	X		X		X		
32		Los docentes raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
33		Normalmente el director valora las ideas aportadas por los empleados.	X		X		X		
41		Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	X		X		X		
42		En general, los docentes se expresan con franqueza lo que piensa.	X		X		X		
43		A menudo el director critica a los docentes por cosas de poca importancia.	X		X		X		
51		Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	X		X		X		
52		A menudo los docentes comen juntos a mediodía	X		X		X		
53		Normalmente los docentes se sienten libres para solicitar un aumento de sueldo	X		X		X		
61		En general, en la institución educativa se trabaja con entusiasmo.	X		X		X		
62		Los docentes con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	X		X		X		
63		El director espera demasiado de los docentes.	X		X		X		
71		Es difícil conseguir que los docentes hagan un trabajo extraordinario.	X		X		X		
72		Frecuentemente los docentes hablan entre sí de sus problemas personales.	X		X		X		
73		Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.	X		X		X		

		X	No	SI	X	No	SI	X	No	SI	No	X	
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.												
DIMENSION 3													
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	X						X				X	
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	X						X				X	
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	X						X				X	
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	X						X				X	
17	Las actividades están bien planificadas.	X						X				X	
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	X						X				X	
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	X						X				X	
20	La iluminación es muy buena.	X						X				X	
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	X						X				X	
28	Se espera que los docentes hagan su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	X						X				X	
29	La Institución educativa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	X						X				X	
30	La institución educativa esta terriblemente abarrotado de gente.	X						X				X	
37	Las responsabilidades del director están claramente definidas.	X						X				X	
38	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	X						X				X	
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	X						X				X	
40	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.	X						X				X	
47	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	X						X				X	
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	X						X				X	
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	X						X				X	
50	Sería necesaria una decoración nueva en la institución educativa.	X						X				X	
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	X						X				X	
58	El director siempre intenta nuevas maneras de hacer las cosas.	X						X				X	
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	X						X				X	
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	X						X				X	
67	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	X						X				X	
68	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	X						X				X	
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	X						X				X	
70	A veces hay molestias corrientes de aire en el lugar de trabajo.	X						X				X	
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.	X						X				X	
78	Se espera que los docentes cumplan muy estrictamente las reglas y	X						X				X	

	costumbres.						
79	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	X		X	X		
80	El mobiliario está normalmente bien colocado.	X		X	X		
87	El director estimula a los docentes para que sean precisos y ordenados.	X		X	X		
88	Si un docente llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	X		X	X		
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	X		X	X		
90	Las instalaciones del institución educativa están siempre bien ventiladas.	X		X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr.: Javier Vidal Soldevilla DNI 08250672

Especialidad del Experto: Psicólogo Colegiado y Habilitado, Magister en Educación Universitaria, Doctor en psicología, Psicoterapeuta.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de mayo de 2017

[Firma manuscrita]
DR. JAVIER VIDAL SOLDEVILLA
 Psicólogo
 C.Ps.P. 3102

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIÓN 1	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo es realmente estimulante.	Los docentes se esfuerzan en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	X		X		X		
2		El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	X		X		X		
3	No existe mucho espíritu de grupo.	El ambiente es bastante impersonal.	X		X		X		
11		El director suele felicitar al empleado que hace algo bien.	X		X		X		
12	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	X		X		X		
13		El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	X		X		X		
21	Los docentes parecen estar orgullosos de la organización.	Los docentes raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
22		Normalmente el director valora las ideas aportadas por los empleados.	X		X		X		
23	En general, los docentes se expresan con franqueza lo que piensan.	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	X		X		X		
31		A menudo el director critica a los docentes por cosas de poca importancia.	X		X		X		
32	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	A menudo los docentes comen juntos a mediodía	X		X		X		
41		Normalmente los docentes se sienten libres para solicitar un aumento de sueldo	X		X		X		
42	En general, en la institución educativa se trabaja con entusiasmo.	Los docentes con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	X		X		X		
43		El director espera demasiado de los docentes.	X		X		X		
51	Es difícil conseguir que los docentes hagan un trabajo extraordinario.	Frecuentemente los docentes hablan entre sí de sus problemas personales.	X		X		X		
61		Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.	X		X		X		
62	Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.		X		X		X		
63			X		X		X		
71	Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.		X		X		X		
72			X		X		X		
73	Los docentes comentan con el director de sus problemas personales.		X		X		X		
74			X		X		X		

86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		X		X		X		X			
	DIMENSION 3	SI	No	SI	No	SI	No					
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	X		X		X						
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	X		X		X						
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	X		X		X						
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	X		X		X						
17	Las actividades están bien planificadas.	X		X		X						
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	X		X		X						
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	X		X		X						
20	La iluminación es muy buena.	X		X		X						
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	X		X		X						
28	Se espera que los docentes hagan su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	X		X		X						
29	La Institución educativa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	X		X		X						
30	La institución educativa esta terriblemente abarrotado de gente.	X		X		X						
37	Las responsabilidades del director están claramente definidas.	X		X		X						
38	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	X		X		X						
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	X		X		X						
40	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno .	X		X		X						
47	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	X		X		X						
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	X		X		X						
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	X		X		X						
50	Sería necesaria una decoración nueva en la institución educativa.	X		X		X						
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	X		X		X						
58	El director siempre intenta nuevas maneras de hacer las cosas.	X		X		X						
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	X		X		X						
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	X		X		X						
67	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	X		X		X						
68	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	X		X		X						
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	X		X		X						
70	A veces hay molestias corrientes de aire en el lugar de trabajo.	X		X		X						
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.	X		X		X						
78	Se espera que los docentes cumplan muy estrictamente las reglas y	X		X		X						

	costumbres.						
79	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	X		X		X	
80	El mobiliario está normalmente bien colocado.	X		X		X	
87	El director estimula a los docentes para que sean precisos y ordenados.	X		X		X	
88	Si un docente llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	X		X		X	
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	X		X		X	
90	Las instalaciones de la institución educativa están siempre bien ventiladas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. CARLOS GARCIA PALACIOS DNI: 09363790

Especialidad del validador: Dr. En Educación - Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de mayo del 2017


Firma del Experto Informante.

CPPE N°: 081283

Anexo 10. Carta de Aceptación para la aplicación de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 13 de mayo de 2017

Carta P. 0424-2017-EPG-UCV-LN

Lic. Huavil Alborno Vilma

Directora del Colegio N° 20826 San Juan Bautista

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Sergio Miguel Cancha Caballero** identificado con DNI N.° **47194797** y código de matrícula N.° **6000156921**; estudiante del Programa de **Maestría en Psicología Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL
EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA
RED N°3 DE HUARAL - 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

UCV.EDU.PE

“Año del Buen servicio al ciudadano”

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR

**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:**

**Asunto: Autorización para la aplicación de
los instrumentos de la
investigación de la Lic. Cancha
Caballero Sergio Miguel**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cancha Caballero Sergio Miguel la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada: “Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red n. 3 de Huaral, 2017”. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración

Atentamente:



[Handwritten signature]

**Lic. Huavil Albornoz Vilma
Directora**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

BODAS DE PLATA

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 13 de mayo de 2017

Carta P. 0424-2017-EPG-UCV-LN

Gaby Pardo Paredes

Directora del Colegio Nuestra Señora del Carmen

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Sergio Miguel Cancha Caballero** identificado con DNI N.º **47194797** y código de matrícula N.º **6000156921**; estudiante del Programa de **Maestría en Psicología Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL
EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA
RED N°3 DE HUARAL - 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

UCV.EDU.PE

“Año del Buen servicio al ciudadano”

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE


Presente:

**Asunto: Autorización para la aplicación de
los instrumentos de la
investigación de la Lic. Cancha
Caballero Sergio Miguel**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cancha Caballero Sergio Miguel la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada: “Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red n. 3 de Huaral, 2017”. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración

Atentamente:


Gaby Pardo Paredes
Directora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 13 de mayo de 2017

Carta P. 0424-2017-EPG-UCV-LN

Lic. Gloria Campos Varas

Directora del Colegio N° 20845 Mariano Melgar

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Sergio Miguel Cancha Caballero** identificado con DNI N.° **47194797** y código de matrícula N.° **6000156921**; estudiante del Programa de **Maestría en Psicología Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA RED N°3 DE HUARAL - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

UCV EDU PE

"Año del Buen servicio al ciudadano"

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE

Presente:

**Asunto: Autorización para la aplicación de
los instrumentos de la
investigación de la Lic. Cancha
Caballero Sergio Miguel**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cancha Caballero Sergio Miguel la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada: "Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red n. 3 de Huaral, 2017". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración

Atentamente:



Lic. Gloria Campos Varas
Directora